

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

UNE FORME SPÉCIALE DE CHOMAGE

Le Travail Casuel

dans les
Ports Anglais

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le jeudi 4 juin 1913, à 1 heure et demie

PAR

J. MALÈGUE

DOCTEUR EN DROIT

JURY

Président : M. GIDE.

Suffragants : $\left\{ \begin{array}{l} \text{M. TRUCHY, } \textit{professeur.} \\ \text{M. HITIER, } \quad \quad \quad - \end{array} \right.$

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1913



Digitized by the Internet Archive
in 2026

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

UNE FORME SPÉCIALE DE CHOMAGE

Le Travail Casuel

dans les
Ports Anglais

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le jeudi 4 juin 1913, à 1 heure et demie

PAR

J. MALÈGUE

DOCTEUR EN DROIT

JURY

Président : M. GIDE.

Suffragants : $\left\{ \begin{array}{l} \text{M. TRUCHY, professeur.} \\ \text{M. HITIER,} \quad \text{---} \end{array} \right.$

PARIS

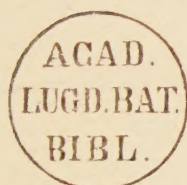
LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU

ÉDITEUR

14, rue Soufflot, et rue Toullier, 13

1913



LE TRAVAIL CASUEL DANS LES PORTS ANGLAIS

INTRODUCTION

On sait que les économistes anglais, dans leur analyse du problème du chômage, distinguent les industries qui donnent le travail aux ouvriers sous forme d'engagements continus, dont l'ensemble constitue pour le travailleur une carrière normalement régulière et stable, et celles qui le fournissent sous forme d'engagements discontinus. Ils entendent par là le fait d'engager l'ouvrier à l'heure ou à la journée, la continuation de ce travail pendant l'heure ou la journée suivante restant pour lui une question de chance. Ils estiment d'habitude à une semaine — certains étendent même au mois — la durée au-dessous de laquelle l'engagement est discontinu (1). Cette durée est peut-être un élément

(1) Proposition de la minorité de la Commission d'enquête sur les Lois des Pauvres (1909).

d'incertitude dans la limitation de la classe visée, mais non pas dans sa définition. Une série de courts engagements sans garantie de continuité de l'un à l'autre, telles en sont les deux notions essentielles.

A cette distinction est liée celle de l'*Unemployment* et de l'*Underemployment*. L'*Unemployment*, qu'on traduit d'ordinaire par le mot chômage (1), est l'interruption momentanée, et pour un temps plus ou moins long, d'une série d'engagements continus. Il constitue, pour user d'analogies physiologiques, un état anormal, pathologique, dans une carrière de travail dont l'état normal est d'être régulière et stable. L'*Underemployment* n'est ni un état de chômage ni un état de travail. Il est tout simplement le *status* économique du travailleur dans les industries à engagement discontinu. Le mot exprime l'état d'incertitude, d'instabilité, des ouvriers pour qui le chômage est aussi normal que le travail, puisqu'il est de la nature de leur industrie de leur fournir, un jour, du travail, et de ne pas le leur continuer le lendemain. Le travailleur des industries à engagement continu est un *employed* ou un *unemployed*. Le travailleur des industries à engagement discontinu, qu'il travaille ou qu'il chôme, est dans les deux cas un *underemployed*.

Dans la classe générale des travailleurs à engagement

(1) Cf. toutefois Max Lazard, *Le Chômage et la Profession*, Paris, 1909, p. 3.

discontinu, bien des sous-classes sont possibles, depuis celui qui n'arrive à se faire engager que quelques heures par semaine et même par mois jusqu'à celui dont l'engagement est pratiquement régulier. Mais sans descendre aux degrés les plus bas, il y a comme un certain niveau à partir duquel le travailleur n'obtient plus guère que du travail de rencontre. Il est, comme disent les Anglais, un travailleur casuel (*casual worker*). Aucun mot français ne rend exactement ce sens, aucun n'a cette saveur amère. Les équivalents immédiats du mot, tels que « travailleur irrégulier, intermittent, instable », ou encore « travailleur de rencontre », semblent placer cette irrégularité dans la volonté du travailleur lui-même. Ils évoquent chez lui une certaine fantaisie d'allures ; tout au moins ne montrent-ils pas assez qu'il ne dépend pas de lui d'être régulier, continu, stable. Le terme *casual worker* exprime au contraire l'attitude du malheureux qui vient *toujours et régulièrement* chercher du travail aux lieux où *quelquefois* on lui en donne. Pour éviter la nécessité des périphrases telles que « main-d'œuvre irrégulièrement employée », peut-être le mieux est-il de restituer au mot *casual* sa forme française en lui laissant le soin de s'imprégner lui-même des nuances nécessaires, ce qu'il ne manquera pas de faire selon les règles qui président à « la vie des mots ».

Le contre-coup de la détérioration qu'un tel système engendre peut-être chez les salariés est le seul incon-

vénient que l'employeur ait à en craindre, si d'ailleurs il est toujours sûr de trouver sa main-d'œuvre en quantité suffisante. Ce mode d'engagement présente, d'autre part, pour lui l'avantage essentiel de résoudre de façon bien élégante le problème de l'ajustement de la production à la consommation en ce qui regarde la main-d'œuvre. Il lui permet de calquer sa demande sur ses besoins immédiats. Il rejette sur les salariés le fardeau de la recherche du travail. Si l'on ajoute que c'est parmi les ouvriers soumis à l'engagement discontinu que se trouve la proportion la plus élevée de travail en surtemps, leur carrière apparaîtra comme une ligne pointillée de travaux forcés et de loisirs forcés dont la succession mesure exactement les variations d'intensité dans la consommation de la richesse qu'ils produisent. A vrai dire, le problème de l'ajustement de la production à la consommation retombe toujours, en fin de compte, sur le salarié. Mais il lui arrive atténué par le jeu d'autres facteurs : la nécessité où est l'employeur de ne pas laisser son capital inactif, les frais de la remise en jeu des machines, l'obligation de conserver un personnel entraîné, etc. Ici, au contraire, ce problème se change pour le travailleur en celui de la recherche du travail et lui retombe, comme tel, intégralement sur les épaules.

Ce *Casual Work*, tout autant que l'industrie en chambre, s'accompagne de paupérisme avec une sorte de nécessité de fait. L'irrégularité de l'engagement, avec sa

double conséquence, l'irrégularité des salaires et leur insuffisance moyenne, engendre la même pauvreté que les salaires uniformément bas. Les *Casual Workers* sont des *Underemployed*, de même que les travailleurs en chambre sont des *Underpaid*. L'importance du salaire vital ne doit donc pas nous faire perdre de vue celle de ce qu'on pourrait appeler la durée vitale de l'engagement. Distincts du point de vue méthodologique, *Underemployment* et *Underpayment* se réunissent en fait dans les mêmes familles de pauvres gens. Où le père est casuel, la mère est *sweated*. Les deux facteurs collaborent à la même misère.

On peut sans doute pressentir, et on verra mieux tout le long de cette étude, combien complexe est cette question du travail casuel. Elle se présente mêlée avec bien d'autres dont elle peut être soit la source, soit l'aboutissant : la question de l'incidence du chômage, du chômage par déclin des industries, par fluctuations saisonnières ou cycliques ; la question du minimum de salaire, du travail en chambre, du travail de l'enfant ; la question de l'influence protectrice du *skill* sur l'organisation du métier ; les questions relatives au paupérisme et aux inemployables. Étant au point de rencontre du domaine du travail et de celui de l'assistance, et se posant en quelque sorte au moment où le travailleur quitte l'un pour tomber dans l'autre, elle constitue comme un fond de tableau assez sombre, visible d'un peu partout dans l'entre-croisement des lignes écono-

miques. Devant cette complexité, on peut avancer sans grande témérité que, bien que ce phénomène aille peut-être se multipliant dans le monde industriel contemporain, la seule méthode qui convienne à son étude est de procéder par monographies, d'examiner séparément chacune des industries qui présentent des cas de travail casuel. Les causes et les remèdes peuvent être, en effet, fort différents dans des classes différentes de *Casual Work*. La monographie qui fait l'objet de ce livre est *le travail casuel dans les ports anglais*. C'est sur ce cas particulier qu'il tente d'en exposer les causes économiques, l'effet sur ses victimes, les remèdes possibles. Nous verrons, chemin faisant, que le choix de cette « espèce » n'était pas arbitraire, que le phénomène s'y présente plus qu'ailleurs avec netteté et ampleur, qu'il peut aussi fournir un point de vue commode pour que les conclusions en soient étendues *mutatis mutandis* aux autres cas de travail occasionnel.

Les ports de Londres, Liverpool et Goole sont les seuls (1) où quelque chose ait été tenté contre le mal du travail casuel. Ce sont les seuls dont nous nous sommes occupés ici. Nous n'avons tenté aucune comparaison avec les ports étrangers. Nous n'avons cherché ni à confirmer ni à infirmer l'assertion émise par M. Léon Bourgeois à la Conférence internationale du Chômage,

(1) En négligeant le petit port de Sunderland où les mesures, d'ailleurs moins parfaites, n'intéressent qu'un nombre de dockers moindre.

de septembre 1910 : « Il n'y a, ni à Paris ni dans aucune de nos grandes villes, cette énorme proportion de travailleurs occasionnels, d'hommes valides réduits à la destitution économique et morale parce qu'ils ne trouvent à travailler, d'un bout de l'année à l'autre, qu'un jour ou deux par semaine » (1). Pas davantage nous n'avons cherché à établir une comparaison, que la récente étude de Mr Keeling eût rendue facile (2), avec les phénomènes similaires qui se produisent à Hambourg. Ce travail, qui se restreint aux ports anglais, s'y restreint étroitement. A deux points de vue, toutefois, cette étude devait dépasser les limites de la monographie pure et simple d'une forme de travail casuel.

Les travailleurs des sous-classes inférieures, les « occasionnels » à engagements à la fois discontinus et rares, ne sont pas les seuls à souffrir des conséquences du système de l'engagement intermittent. Les classes plus élevées qui jouissent d'une sorte de permanence de fait, en souffrent, elles aussi. Un facteur, entre autres, est en effet commun à ces deux sortes de travailleurs : la variation quotidienne du salaire, car cette permanence de fait n'est guère, nous le verrons, qu'une manière de moyenne entre des chômages et du travail

(1) Compte rendu de la Conférence internationale du chômage, t. II, rapport n° 20, p. 1 (Paris, 1910).

(2) *Economic Journal*, mars 1913. Pour la période antérieure à celle que décrit l'étude de Mr Keeling cf. P. de Rousiers, *Hambourg et l'Allemagne contemporaine* (Paris, 1902).

en surtemps. Cette similitude de condition engendre entre les deux classes une similitude partielle de souffrances ; elle facilite, en tous cas, la descente de l'une à l'autre. La parenté économique entre les deux classes n'a donc pas une simple valeur de classification : elle s'exprime et s'incarne en une forme de vie. Cette assimilation doit avoir un contre-coup sur la méthode : il serait insuffisant de limiter l'étude du phénomène à la région où il existe en plein. Comme il n'y a qu'une différence de degré entre l'engagement casuel et l'engagement discontinu, et que, d'autre part, cette dernière sorte d'engagement est, sauf exception, la seule qui se pratique aux docks, toute recherche sur le travail casuel des docks doit s'encadrer dans une étude de l'industrie des docks tout entière.

Et elle doit avoir un autre cadre encore.

Le travail casuel ne se trouve pas seulement aux étages les plus bas des industries ne pratiquant que l'engagement discontinu. On le trouve également au degré inférieur de bien des industries régulières. Il est nécessaire, pour comprendre aussi bien que possible le *Casual Work* des ports, de le comparer avec ces cas spéciaux. Il est donc utile de joindre à cette monographie une manière de synthèse partielle et provisoire de la question du travail casuel en général. Cette synthèse n'a d'autre raison d'être ni d'autre prétention que de fournir aux résultats de cette analyse monographique certains termes de comparaison indispensables.

Nous n'apprendrons rien à personne, ni surtout aux spécialistes de l'enquête sociale en Angleterre, en écrivant ici avec quelle complaisance inlassable les chefs des Unions de dockers à Londres, ainsi que les dirigeants des *Labour Exchanges* de Liverpool et de Goole, ont mis à notre disposition leur compétence scientifique et leur autorité professionnelle. Nous leur en exprimons nos remerciements. Nous désirerions dire aussi combien nous avons d'obligation à Mr Keeling qui, avec une cordialité si parfaite, nous a permis de puiser comme à notre gré dans sa documentation et dans sa pensée.

Enfin, et d'un point de vue plus général, nous voudrions qu'on lût ici notre gratitude pour des maîtres comme MM. Jay et Gide, à qui tant de « travailleurs sociaux », pour reprendre avec une nuance un peu différente la bonne expression anglaise, doivent non seulement la technique de leur métier, mais l'âme avec laquelle il convient de l'entreprendre.

CHAPITRE I

LE PHÉNOMÈNE. — EXPOSÉ DES CONDITIONS DU TRAVAIL AUX DOCKS DE LONDRES ET DE LIVERPOOL

I

En vue d'un plus grand développement industriel et commercial, les docks de Londres ont été, par un *Act* de 1908, rachetés aux compagnies qui les avaient créés et les géraient. Ils sont maintenant soumis à une autorité unique dite *Port of London Authority*. Celle-ci, en tant qu'employeuse de travail, s'est substituée aux Compagnies des docks, mais elle a laissé subsister, à côté d'elle, tous les autres acheteurs de main-d'œuvre, et les modes d'engagement de cette main-d'œuvre sont restés les mêmes. Essentiellement donc, — et quitte à apporter chemin faisant les retouches nécessaires, — il est

encore vrai de décrire l'industrie des docks telle que la décrivaient auparavant les rapports officiels des inspecteurs des manufactures, de la Commission d'enquête sur les *Poor Laws*, de la Commission dont le rapport a abouti à la création de la *Port of London Authority*, etc., et parmi les rapports émanant d'enquêtes privées, celui que la *Charity Organisation Society* a consacré en 1908 à la question du travail *unskilled*. Les conditions en ont été d'ailleurs assez souvent exposées, pour qu'il suffise d'en donner ici un tableau abrégé destiné à faire ressortir les facilités et les obstacles que ce système présente en vue de l'organisation possible de la profession.

La plus importante des trois Compagnies des docks était la *London & India Dock Company*, résultat de l'amalgamation de toutes les compagnies propriétaires de docks — sauf une, — située sur la rive gauche de la Tamise. Elle est souvent désignée sous le nom de *Joint Committee*. Les docks qu'elle possédait se répartissent localement en quatre groupes : le *London Dock* et le *Sainte Catherine Dock*, situés à environ 1 mile de London Bridge, le *West India*, le *South - West India* et l'*East India*, à une distance d'environ 6 à 7 miles ; le *Victoria* et l'*Albert* dont la nouvelle entrée à Galleons est à environ 10 miles ; enfin le *Tilbury Dock* à 25 miles. Après elle venait la Compagnie du *Millwall Dock*, la seule que la précédente n'ait pas absorbée sur la rive gauche, et celle du *Surrey Commercial Dock*, sur la

rive droite, situées respectivement à environ 2 ou 3 miles de London Bridge. — A côté de ces docks, et distincts d'eux, se trouvent d'autres quais de déchargement ou *wharves*, d'une installation beaucoup plus sommaire et réservés aux bateaux d'un très faible tonnage. Il existe 320 de ces *wharves* (1), qui s'échelonnent sur les deux rives de la Tamise, constituant des groupes géographiques assez nettement individualisés. — De plus, des entrepreneurs de déchargement et d'arrimage, dits maitres-porteurs et maitres-arrimeurs constituent une troisième sorte d'employeurs. — En outre et enfin, les armateurs peuvent aussi embaucher directement leurs hommes, pour le chargement et le déchargement, sans passer par l'intermédiaire des compagnies, des propriétaires de *wharves*, ou des maitres-porteurs et maitres-arrimeurs (2).

Il n'y a pas entre ces divers centres et ces divers donneurs de travail une simple différence de nom et de situation. Il y a une spécialisation nette dans la nature des manipulations, dans celle des marchandises manipulées ainsi que dans le tonnage des bateaux. A ce dernier point de vue, les grands navires de la navigation au long cours s'arrêtent à *Tilbury* qui seul peut admettre des longueurs de plus de 530 pieds et des ton-

(1) 165 rive nord et 155 rive sud (Rapport de la Commission royale du port de Londres, 1902).

(2) Howarth et Wilson, *West Ham*, pp. 196 et 197.

nages bruts dépassant 10.000. Le tonnage brut à l'*Albert Dock* ne dépasse guère 9.500. Moindre encore dans l'*East*, le *West* et le *South West India* (maxima respectifs : environ 6.700, 5.400, 4.400), ce maximum n'est plus que de 1.600 environ au *Sainte Catherine* (1). Ces différences dans le tonnage en engendrent d'autres : le grand bateau ne peut pas attendre ; son chargement doit être effectué aussi vite que possible, à cause du gros capital immobilisé et des frais élevés de stationnement dans les docks (2). Il réclamera donc un chargement et un déchargement à grande vitesse et, en conséquence, une main-d'œuvre particulièrement habile.

Un autre élément de spécialisation doit être cherché dans les agencements et commodités dont les docks sont pourvus. Le *Tilbury* n'a que des hangars et pas de magasins proprement dits (*warehouses*). En revanche, il est bien pourvu de voies ferrées. L'*Albert* n'a pas non plus de *warehouses*, mais seulement des hangars. Le *Victoria* au contraire possède une vaste installation de hangars, *warehouses*, greniers, chambres pour les marchandises conservées par les procédés frigorifiques, etc. De même les trois groupes *India*. Aux *London* et *Sainte Catherine*, il n'y a pas de voies ferrées, et l'espace y est cou-

(1) Table des plus gros vaisseaux entrés dans les docks (*Port of London Report*, 1902, vol. II, p. 432).

(2) Frais qui peuvent s'élever pour l'armateur à 2.500 francs par jour.

vert par de grands *warehouses* dont les portes arrivent jusqu'au bord de l'eau.

Quant à la nature de la marchandise manipulée, les docks de la *London & India* reçoivent des marchandises de toute espèce. Mais la Compagnie abandonnait de plus en plus aux armateurs, maîtres-*stevedores* et maîtres-porteurs, le travail de chargement et de déchargement proprement dits, pour se limiter aux manipulations des entrepôts. Au *Millwall*, on manipule spécialement des grains, et, secondairement, du bois de charpente, des nitrates, des fruits secs, etc. Quant au *Surrey Commercial Dock*, les marchandises y consistent pour les trois quarts en bois de charpente, et pour le reste en grains et produits canadiens (fromage, pommes, etc.).

Les manipulations de marchandises se classent essentiellement sous deux chefs (1) : les opérations de chargement ou d'exportation et celles de déchargement ou d'importation ; chacune comprenant le transport entre les cales et les quais, celui entre les quais et les entrepôts, enfin les manipulations dans les entrepôts. Les deux premières opérations peuvent s'écarter en deux manières de cette simplicité schématique. Entre cale et quai, le déchargement et le chargement peuvent s'effectuer dans une gabare auxiliaire, ce qui permet de travailler à la fois des deux côtés du vaisseau, ou même de laisser celui-ci en pleine rivière sans qu'il ait à

(1) *Annual Report of the chief Inspector of factories... for the year 1898*, App. 12.

accoter aux quais. De plus, les procédés peuvent être simplifiés par le machinisme. Des grues peuvent charger ou décharger directement entre cales et quais, évitant les manipulations sur plans inclinés; dans les cargaisons de charbon, on peut employer des bennes dragueuses automatiques et des grues spéciales peuvent en moins d'une minute enlever les wagons de charbon et les culbuter directement dans les cales; pour les grains, des appareils de succion rendent inutile la manipulation intermédiaire de la cale à l'entrepôt. Au *Royal Edward Dock*, à Bristol, on a même prévu et disposé pour cet usage des canaux souterrains. Des câbles sans fin, munis de crochets, peuvent transporter les viandes conservées par les procédés frigorifiques, etc.

Les opérations en magasins comportent des manipulations extrêmement variées: classement, triage d'avaries, échantillonnage, emballage, étiquetage, etc. A leurs fonctions caractéristiques de transport, les compagnies ajoutaient en effet, — et la *Port of London Authority* les a imitées — des opérations plus proprement commerciales qui pouvaient aller jusqu'à la préparation directe pour la vente. Ceci est encore plus marqué pour les *wharves* dont chacun se spécialise le plus souvent dans la manipulation de certaines marchandises, et qui sont contrôlés par les grandes maisons de commission. Cette discrimination ne nous intéresse d'ailleurs qu'autant qu'elle se répercute en différenciation de main-d'œuvre.

Or, quelque sommaire que soit ce tableau, il est toutefois suffisant pour montrer en quelle manière des spécialisations peuvent naître dans cette technique du porteur aux docks qu'on cite d'ordinaire comme le type des tâches *unskilled*. Et en effet, à première vue, rien ne demande moins d'apprentissage que l'art de transporter un colis sur ses épaules. Mais il faut ici analyser la question de plus près.

Les différenciations peuvent provenir de motifs techniques et de motifs extratechniques. Au premier point de vue, il convient d'abord de noter qu'en principe l'*unskill* pur est difficilement concevable. Les simples opérations de déchargement, de chargement, de transport à dos d'homme, qui paraissent l'exercice le plus simple de la force physique la moins nuancée, comportent une technique. L'habitude est à elle seule un élément de différenciation. Il est, de plus, facile de concevoir que certaines opérations réclament du travail « qualifié ». L'arrimage d'une cargaison dans le moindre temps, la moindre place et avec la plus grande stabilité, l'équilibrage du poids des colis, les dispositions pour éviter les avaries de l'un par l'autre, tout cela exige une compétence appropriée. Aussi la classe des *stevedores*, ou arrimeurs, se distingue-t-elle tout de suite du milieu des autres par de plus hauts salaires et une organisation plus forte. Ces travailleurs sont à beaucoup de points de vue, pour reprendre une expression bien connue, les aristocrates des docks. Leurs fonctions,

toutefois, ne se bornent pas à l'arrimage. Ils peuvent être aussi employés au déchargement, et le sont en particulier toutes les fois qu'il y a intérêt à aller vite. Ils le sont, de plus, d'une façon régulière au *Surrey Commercial Dock*, sur la rive sud de la Tamise. Ce dock est essentiellement, en effet, un dock d'importation. Qu'ils soient employés au chargement ou au déchargement, le taux de salaire des *stevedores* est le même. — Après eux, une autre spécialité émerge, due encore au *skill* requis : c'est le déchargement des bois de charpente. Cette matière demande d'abord un degré spécial de force et d'adresse ; il y a un art d'équilibrer les madriers sur les épaules et le métier lui-même engendre des callosités propices à cet équilibrage. De plus, à ces qualités doit se joindre la connaissance des diverses espèces de bois, de manière à pouvoir les classer. — Deux autres spécialités se présentent ensuite, qui ne demandent plus que de la force et de l'adresse : les porteurs de grains et de charbons. — En dehors de ces ouvriers qualifiés, à peu près localisés au *Millwall* et au *Surrey*, une dernière différenciation se remarque encore, fondée, par exemple, soit sur la plus grande adresse des travailleurs à manipuler toute espèce de colis, soit sur leur aptitude à classer les marchandises dans les *warehouses* d'après leurs étiquettes (1). De tels hommes, dits

(1) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 196.

« royaux » sont quelquefois utilisés comme chefs d'équipe dans le travail aux pièces. Enfin, après eux, vient ce que l'on pourrait appeler la masse amorphe et homogène des déchargeurs et des porteurs à quai que ne distingue plus aucune catégorie spéciale de *skill*.

Mais alors ce sont les raisons extratechniques qui interviennent pour établir une différenciation artificielle qu'aucun motif technique ne fonde plus. Des hommes peuvent être habitués à travailler exclusivement pour certaines lignes de navigation ; ils suivent dans les journaux spéciaux les allées et venues de ses bâtiments et leurs diverses escales. Ou bien ces vaisseaux sont des bateaux côtiers, des caboteurs, qui arrivent si régulièrement qu'il est préférable pour le déchargeur d'attendre leur venue, au lieu de chercher ailleurs pendant leur absence et de risquer de manquer ses employeurs accoutumés (1). Nous avons vu dans les caractéristiques des docks ce qu'on pourrait appeler les raisons d'un groupement topographique des bateaux. Elles ont un écho dans un groupement similaire des dockers. Connexes à ce groupement topographique, une autre classification des travailleurs se fait même dans les dockers indifférenciés selon la nature des cargaisons qu'ils ont coutume de manipuler. Ces cargaisons peuvent n'avoir absolument rien de spécial que l'habitude qu'en ont les

(1) *Langdon*, in *Toynbee Record*, mars 1912 ; et *Charity Organisation Society Report*, p. 197.

hommes. Celui qui décharge ordinairement des caisses d'oranges se refusera à rouler des colis sur le quai les jours où il n'y aura pas dans le port des cargaisons d'oranges (1).

On voit donc la nature de la différenciation du travail aux docks. Naturelle ou artificielle, elle a un caractère qu'il convient de remarquer. Même pour des spécialistes tels que des porteurs de charbon et sauf pour les cas de *skill* les plus caractérisés, comme les *stevedores* ou les classeurs de bois de charpente, cette spécialisation n'a rien de comparable à celle des métiers communément appelés *skilled*, les mécaniciens par exemple. Elle ne naît pas de la possession d'une technique lentement acquise dans la jeunesse ; elle n'est pas une coordination physiologique très spéciale de mouvements. Elle provient soit d'une force physique très développée, soit de goûts et d'habitudes, soit même d'une certaine paresse à varier le lieu de l'emploi ; en un mot, soit d'éléments psychiques, soit d'éléments physiologiques innés. Dans les deux cas elle se caractérise par une conséquence qu'on pourrait formuler ainsi : elle empêche plus ou moins le travailleur de sortir de son métier, mais elle n'empêche pas des travailleurs des métiers voisins de s'y faire une place. Les spécialistes des travaux de force pourront, par exemple, être envahis à tout instant par de nouvelles recrues provenant des métiers agricoles.

(1) *Langdon*, loc. cit., et *Poor Laws Report*, Append., Vol. XIX, p. 520.

Une autre caractéristique du travail des docks est la fréquence et l'importance du travail en surtemps. Mais ici c'est à Liverpool que les renseignements sont les plus caractéristiques. Le travail de jour va de 7 heures à 5 heures, et le travail de nuit de 6 heures à 4 heures, avec, dans les deux cas, une heure de repos au milieu pour le repas. Il arrive que la même équipe soit employée dans deux périodes successives, l'une de jour, l'autre de nuit. Mais ce n'est pas là la durée maxima du travail en surtemps. Autrefois (certains exemples remontent à vingt-cinq ans) on citait des durées invraisemblables de quarante, quarante-huit et même cinquante-quatre heures successives (1). Il en était ainsi quand le temps dont on disposait pour charger ou décharger le bateau était particulièrement limité, ou que, par suite du manque de profondeur du dock ou pour toute autre raison, le bâtiment était à l'ancre en pleine rivière et qu'il fallait, pour y mener les équipes, faire des frais que le chargeur ou le déchargeur ne voulait pas faire deux fois. Maintenant, les syndicats ont introduit une limitation à vingt-quatre heures; mais ce laps de temps déjà consi-

(1) *P. L., App.*, Vol. VIII, p. 314 : Témoignage Sexton : « Je me suis trouvé au travail du jeudi matin à 7 heures au samedi soir à 2 heures, sans repos, sans intervalle, sauf pour les repas ». Les durées de vingt-quatre heures et même de trente-six heures sans discontinuer existent encore à Londres (communication de M. H. Orbell, *Organizing Secretary* de la *Dockers Union*, mars 1913).

dérable, est encore étendu dans la pratique par l'exception que les patrons ont fait admettre en faveur des bateaux finissant leur chargement avant de reprendre la mer. Le rapport de Miss Rathbone sur les docks de Liverpool (1) cite maint exemple de semaines composées de douze périodes de neuf heures. A Londres, au *Victoria & Albert* des périodes de trente-six heures ne sont pas rares parmi les porteurs de charbon (2).

Pourquoi, s'il faut procéder à un chargement sans discontinuer, ne pas avoir deux équipes différentes, l'une de jour, l'autre de nuit, ce qui serait, dit Miss Rathbone, la solution qu'un profane trouverait normale ? Il y aurait, répondent les patrons, flottement et perte de temps, si une équipe nouvelle avait, au préalable, à se familiariser avec les procédés et le mode de classement des colis adoptés par l'équipe précédente ; ce travail est de telle sorte que ceux qui l'ont commencé sont les plus aptes à le finir. Certains *foremen* (contremaîtres) résolvent toutefois la difficulté en faisant chevaucher l'un sur l'autre le temps de présence de deux équipes successives, de manière qu'il y ait toujours une partie de l'équipe au courant du travail. Mais alors une autre question intervient.

Les hauts salaires gagnés par ces longues heures en

(1) P. 48. Table du Travail en surtemps. (Rapport écrit en 1904.)

(2) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 207 (enquête publiée en 1907).

surtemps sont une tentation pour les dockers; ils arrivent ainsi, avec une rapidité plus grande, au chiffre de salaires qu'ils estiment leur être nécessaire et peuvent se reposer le reste de la semaine.

C'est par la même préoccupation d'intensité de rendement (1) qu'il faut expliquer la proportion grandissante du travail aux pièces par rapport au travail au temps. En vingt ans, la proportion des deux sortes de travail s'est absolument renversée dans les docks appartenant à l'ancien *Joint Committee*, ainsi que l'indique le tableau suivant :

Années	Pourcentage du travail aux pièces	Pourcentage du travail au temps
1894. . .	18,8	81,2
1904. . .	80,8	19,2

Au *Surrey*, pour les charpentes et les grains, le travail est aux pièces avec un groupement des travailleurs en équipes. Il en est de même au *Millwall*. Ce mode de travail est en général employé toutes les fois que les opérations doivent avoir lieu à grande vitesse et que la cargaison ne demande pas de soin spécial. Mais si la

(1) « Un exemple d'une pratique à laquelle les Unions ont tout fait pour s'opposer : Quand le riz arrive, on offre aux hommes tant de pintes de bière par nombre de sacs... et on établit un concours entre les équipes. » (*P. L.*, App., XIX, p. 461.)

cargaison est délicate, on a recours aux anciens procédés de travail au temps (1).

Quant aux taux des salaires, la première distinction à faire est celle des salaires hebdomadaires et des salaires à l'heure. On trouve les premiers aux docks de l'ancien *Joint Committee* (2), au *Millwall* et dans certains des *Wharves*. Aux docks de l'ancienne *London & India*, ils s'élèvent à 24 sh. l'été (semaine de quarante-huit heures) et à 21 l'hiver (semaine de quarante-deux heures) pour les ouvriers permanents de la seconde catégorie, et à 24 sh. tout le long de l'année pour ceux de la première. Au *Millwall* et aux *Wharves* ils s'élèvent à 25 sh. Dans les salaires à l'heure, il y a à distinguer selon les employeurs et les besognes. A la *London & India*, le taux est de 6 d. ; les armateurs et entrepreneurs payent 7 d. Mais au *Surrey* et au *Millwall*, les spécialistes des grains et des charpentes touchent un salaire minimum de 1 sh. l'heure ; les autres touchent 6 d. Qu'ils soient à l'heure ou à la semaine, ces salaires sont modifiés par trois sortes d'éléments, ce qui en rend le calcul final assez compliqué. D'abord, certains suppléments, montant soit à 6 d. par jour, soit même à 1 sh. sont payés pour des besognes particulièrement difficiles, désagréables ou périlleuses. Puis, dans le travail aux pièces, les chiffres

(1) *Charity Organisation Society Report*, 1906, p. 200.

(2) Du moins on le trouvait, jusqu'à l'issue de la grève de 1912. Cf. notre chapitre VI.

indiqués précédemment deviennent un minimum. La *London & India*, par exemple, procédait ainsi : Si le salaire aux pièces s'élevait à un niveau supérieur aux chiffres indiqués plus haut, pas de difficulté; s'ils étaient inférieurs, on fournissait aux hommes la possibilité de regagner la différence par des travaux aux pièces où des salaires en surplus étaient aisés à faire, ou même la compagnie prenait le déficit à son compte. Le bonus résultant du travail aux pièces peut s'élever à 1 1/2 d. l'heure, dans le cas des docks, et à 3 d. dans le cas de certains entrepreneurs ou armateurs (1).

Quant au travail en surtemps, il est payé à des taux variables, mais le minimum du surplus ainsi obtenu est de 2 d. l'heure pour les travailleurs ordinaires et de 4 d. pour les *stevedores*. Des précautions sont prises pour que ce surplus ne se confonde pas avec les autres suppléments. En définitive, les salaires résultant du jeu de ces divers facteurs finissent par être très hauts. Les spécialistes du *Millwall* et du *Surrey* atteignent quelquefois 20 sh. par jour. Certains entrepreneurs paient jusqu'à 1 sh. l'heure pour des besognes non spécialisées, simplement pour avoir des ouvriers capables de mener le travail à grande vitesse.

Au point de vue de l'organisation en *Trades-Unions*, le rapport Walsh (2) indique, pour le port de Londres,

(1) *C. O. S., Report*, p. 210.

(2) *Report on Dock Labour in relation to Poor Law Relief*, p. 9.

trois Unions principales, qui sont les suivantes :

1). — La *Dock, Wharf, Riverside and General Workers Union of Great Britain and Ireland*, qui date de 1889, année de la grande grève et période à laquelle on fait aussi remonter la naissance ou, du moins, le plus grand développement de ce qu'on a appelé le nouvel Unionisme.

2) et 3). — L'Union des *Stevedores* (*Amalgamated Stevedores Labour Protection League*) et l'Union de la rive sud (*South Side Labour Protection League*). Ces deux dernières, spécialisées aux *stevedores*, aux porteurs de grains et de charpentés, sont des corporations assez fermées, qui ne s'ouvrent toutes grandes que pour les fils de leurs membres. Mais pour les candidats adultes, le droit d'entrée est d'une livre dans le cas des porteurs de grains et de deux livres dans celui des *stevedores*. La *Dock, Wharf, Riverside and General Union*, ou *Dockers Union*, de beaucoup la plus importante des trois, a des branches dans presque tous les ports du sud de l'Angleterre. Elle se divisait en 1896, selon l'enquête Booth (1), en 12 districts et 77 branches dont 4 districts et 30 branches pour Londres. Pour l'histoire de cette Union, il n'y a rien à ajouter à l'enquête publiée en 1897 par M. de Rousiers (2). Cette enquête, ayant constaté en général la faiblesse des

(1) *London Life and Labour*, II^es séries, t. III, p. 403.

(2) *Les Trades-Unions en Angleterre*, pp. 153, et sqq.

Unions de dockers, indiquait deux raisons pour l'expliquer. L'une était l'attitude très combattante qu'avaient prise dès le début ces Unions, l'autre le caractère flottant de leur personnel. La première paraît avoir été surtout une raison de circonstance, due au voisinage de la grande grève de 1889, et a plus ou moins disparu, mais l'autre a survécu plus longtemps. En effet, pour ce qui est de la *Dockers Union* en particulier, durant le *boom* qui suivit sa création, ses effectifs couvrirent presque la totalité des travailleurs du métier (1) ; puis peu à peu ils décrurent. En 1895-1896 — le chiffre n'en étant pas publié et le seul moyen d'en avoir une idée consistant à l'induire du montant des cotisations — l'enquête Booth (2) n'évaluait pas cet effectif à plus de 4.500 membres. En 1907, même silence officiel sur ces effectifs. Mr Howarth et Miss Wilson, après s'être tenus soigneusement en contact avec l'Union, déclarent dans leur ouvrage (3) qu'elle ne désire pas que ces effectifs soient publiés, ce qui suggère, selon le rapport Walsh, qu'elle n'a pas grande prise sur les travailleurs. Or, à la suite de la grève de 1912, il se produit une fois de plus le phénomène bien souvent constaté : l'invasion des effectifs de l'Union par les travailleurs grévistes qui n'en faisaient pas partie jusque-là. L'effectif de 1913, tel qu'il est maintenant donné par

(1) Booth, *loc. cit.*

(2) *Ibid.*, 430 et sqq.

(3) *West-Ham*, p. 247 ; et rapport Walsh, pp. 10.

l'Union est de 25.000 hommes environ (1) sans *Tilbury*, et ce chiffre est cependant légèrement inférieur à ce qu'il était pendant la grève. Les chiffres des membres de l'Union présentent donc une succession de hauts et bas déterminant ce qu'on appelé des effectifs actifs et des effectifs de réserve (2). L'important à constater ici est que le *boom* actuel coïncide précisément avec des opportunités de régularisation et d'organisation du travail sous le *Labour Exchanges Act*, organisation dont l'une des pièces est un comité paritaire d'ouvriers et de patrons, et qui aurait à la fois pour conséquence d'uti-

(1) Cf. la table donnée dans l'Appendice pour les effectifs des diverses Unions et le pourcentage des travailleurs organisés du port de Londres à la date de fin mars 1913. Cette table est due à l'obligeance de M. Orbell, *Organizing secretary* de la *Dock, Wharf... Union*. — Ne pas oublier toutefois que les chiffres de l'enquête Booth, en tant qu'induits des relevés financiers de l'Union, représentent des effectifs *payants*, et que dans ce chiffre de 25.000 hommes sans *Tilbury* cette distinction n'est pas faite. Sur la valeur de cette distinction, cf. l'enquête Rousiers. On aurait cependant tort d'en exagérer la portée, et l'enquête Rousiers n'est peut-être pas exempte de ce reproche. Une Union est quelque chose de plus qu'une « affaire » et son importance ne s'évalue pas seulement monétairement.

(2) Il serait intéressant de comparer la différence de ces effectifs dans les Unions de dockers et dans les Unions de travailleurs à haut *skill* et à engagement régulier. Il serait également intéressant de comparer les différences de l'effectif payant à l'effectif total. De telles comparaisons diraient beaucoup sur la puissance de discipline et d'organisation, sur l'aptitude à la vie collective, des travailleurs des deux sortes de métiers.

liser et de consolider le haut pourcentage actuel des travailleurs organisés. C'est le seul point de vue auquel cette organisation nous intéresse ici, et il est secondaire. Nous aurons tout le temps dans notre dernier chapitre de l'étudier du point de vue central.

Nous arrivons enfin à la caractéristique essentielle de cette main-d'œuvre des docks : la question de la régularité de l'engagement. Le trait principal à noter est la coexistence, chez tous les employeurs, d'un personnel à engagement continu et d'un autre à engagement intermittent. Eût-elle sous la main toutes les possibilités de main-d'œuvre intermittente, aucune entreprise ne peut se passer d'un cadre permanent de directeurs, d'employés, de surveillants, de contremaitres. Il lui est également difficile de ne pas utiliser d'une manière pratiquement permanente des travailleurs bien au courant de ses affaires et qu'une longue habitude a rattachés à ses chantiers. Réciproquement, eût-elle le plus grand désir de « décasualiser », une entreprise comme celle des docks ne peut pas, nous le verrons, dans les conditions actuelles, se passer de main-d'œuvre intermittente. Toute la différence d'un employeur à l'autre réside dans l'inégalité des pourcentages entre les deux personnels et la variété des procédés employés pour les choisir.

Un deuxième trait, qui n'est pas moins important, est la distinction de degrés dans cette intermittence. Rien ne correspondrait moins à une description objective des

faits que la simple division de cette main-d'œuvre en deux catégories tranchées : les permanents et les discontinus. Cette distinction, qui est réelle, doit se compléter par autre chose : la conception de la main-d'œuvre aux docks comme comportant tous les degrés de régularité, depuis les quasi-permanents jusqu'à ceux dont le pourcentage des jours de travail par rapport aux jours de chômage est si bas, qu'ils n'arrivent pas à travailler un jour entier par semaine.

Les procédés de recrutement de cette main-d'œuvre doivent donc répondre à deux desiderata : le choix d'un corps de réguliers et le fonctionnement des motifs de sélection dans l'engagement des autres. Ou bien il existe une liste permanente d'employés réguliers payés à la semaine, et, après eux, une liste également écrite d'intermittents rangés selon un ordre de préférence. Ou bien, il n'y a de liste écrite que pour les réguliers ; quant aux intermittents préférentiels, le *foreman* chargé de l'embauchage connaît individuellement tel ou tel ouvrier, a sa propre liste de préférence dans la tête, et engage ceux qui en font partie de jour à jour mais assez régulièrement, tant qu'il y a de la besogne. Ou bien enfin il n'y a plus de réguliers du tout, ni plus de liste écrite, le choix des préférentiels fonctionne seul.

Une fois constitué, ce noyau plus ou moins permanent, c'est en troisième lieu seulement que vient l'appel des casuels proprement dits, c'est-à-dire, au point de

vue de la « qualification », les intermittents absolument interchangeables et que rien ne distingue les uns des autres pour l'employeur, et au point de vue des degrés d'intermittence, ceux qui occupent le rang le plus bas. L'engagement de ces caseuls a lieu selon l'ordre dans lequel ils se trouvent sur le lieu de l'embauchage, leur aptitude à s'emparer des tickets et la plus grande commodité des *foremen*.

Il convient, en plus, de remarquer que l'absence de liste écrite pour les préférentiels a comme conséquence de rendre leur choix plus flottant et moins fixe, plus ouvert à l'envahissement des casuels. Et ceci pour deux raisons, au moins. La première est que le *foreman* ne se sent plus lié à l'ouvrier qu'il engage de préférence, que par un lien de fait, pur résultat d'habitudes et qu'un autre fait peut rompre. La seconde est que, si cet ouvrier préférentiel peut être muni d'un ticket lui donnant l'entrée aux docks et lui évitant l'attente parmi les casuels, il peut aussi (principalement pour ce qu'on pourrait appeler les hommes de seconde sélection) ne pas en être ainsi. Noyé dans la foule des casuels, le *foreman* peut ne pas l'apercevoir et appeler le casuel à sa place. On comprendra mieux ceci, si on se donne la vision directe du mode d'engagement de ces casuels. L'aspect que prend cet engagement quotidien est le premier trait peut-être, qui ait, à cause de son navrant pittoresque, attiré l'attention des observateurs sur l'ensemble de la question.

Un *foreman* de la *London & India* le décrivait ainsi aux enquêteurs de la *Charity Organisation Society* (1) :

« La position de *foreman* à l'embauchage était une occupation extrêmement dangereuse ; pendant qu'on y était employé, il n'était que sage d'avoir l'œil sur son argent... de veiller sur sa sécurité. En fait, il fallait connaître un peu l'art de la *self-defense*. Il y avait aux docks une place que nous appelions la cage, où on embauchait les hommes après le premier appel. Quand j'y vins pour la première fois, j'en fus abasourdi. D'abord le garde débarra la porte ; puis un rugissement monta de centaines de poitrines appelant mon nom. Environ à un pied du sol, s'élevait une longue plate-forme sur laquelle je me tenais pour délivrer les tickets. Une masse confuse de figures et de mains m'y apparaissait à travers la grille de fer, luttant et se mêlant si bien qu'il devenait difficile de savoir à quelle figure telle ou telle main appartenait. Quelques-uns se battaient pour s'emparer du plus grand nombre possible de tickets et les revendre après à ceux qui n'avaient pas été assez heureux pour les attraper. »

Cette description relate des faits antérieurs à 1891. Depuis lors, la *London & India* a procédé à la régularisation de l'engagement de sa main-d'œuvre (2) par des procédés que nous aurons à étudier et que la *Port of*

(1) *C. O. S., Report*, p. 153.

(2) En 1891.

London Authority, au commencement de sa gestion, a continués sans les étendre, dans les limites territoriales de l'ancien *Joint Committee*. Mais cette compagnie occupait une trop faible fraction des travailleurs du port pour que les pratiques que nous venons de dépeindre ne se fussent pas largement perpétuées en dehors d'elle. Les deux descriptions suivantes datent respectivement de 1907 et 1908 :

« Les *foremen* d'embauchage des compagnies d'armateurs, maîtres-porteurs et maîtres-*stevedores* vont d'habitude à heure fixe à un endroit donné où sont rassemblés les hommes ; ils en choisissent le nombre requis auxquels ils donnent des passes, ou tickets de métal. Quelquefois ils ne prennent pas la peine de choisir un à un tout le lot, et après avoir distribué un certain nombre de tickets, ils abandonnent les autres à qui peut les arracher... Des accidents se produisent parfois dans ces batailles pour attraper les tickets » (1).

« On n'en peut avoir aucune idée à moins d'y être allé... Des centaines d'hommes sont là, criant, ... suppliant le *foreman* qu'on les admette à gagner une couple de shillings : « Par ici, Monsieur, par ici ; pour Dieu, prenez-moi, Monsieur. » Huit jours environ avant Noël, un *foreman* de mes parents vint avec un employé à la porte d'entrée du South Dock, Cuba-Street, choisir quatre hommes. Il y avait une foule énorme. Ils prirent les

(1) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 200.

quatre qu'ils voulaient, mais, quand ils furent revenus au bateau, ils trouvèrent qu'il y en avait cinq. Ils dirent à l'intrus : « Allez-vous-en. — Mais vous m'avez appelé. » — Allons donc! nous ne sommes pas fous. Allez-vous-en. — Pour Dieu, laissez-moi venir! J'ai six enfants et pas une bouchée à la maison! » Le *foreman* demande à l'employé : « Pouvons-nous l'embaucher ? — Je crois, » dit l'autre, qu'on peut lui donner une couple d'heures. » Ces exemples se comptent par centaines (1).

Quant au pourcentage de ces diverses catégories et sous-catégories, s'il est facile de distinguer en chiffres la partie régulière de la partie intermittente, il faudrait, pour distinguer les degrés de cette intermittence, des statistiques indiquant le nombre d'hommes existant sur le marché, le nombre de journées de travail données par les employeurs, le nombre d'individus entre lesquels ces engagements ont été répartis, et pour chacun d'eux le nombre d'heures, — normales et en surtemps, — qu'il a travaillé par semaine. Une statistique de la casualité d'un marché casuel donné doit nécessairement comporter tous ces éléments. De telles statistiques existent à Hambourg (2). Mais en Angleterre il n'y a qu'à Liverpool et à Goole, que les instruments de ces statistiques existent. De plus, ils ne fonctionnent — et incomplètement — que depuis le 15 juillet 1912. Nous

(1) *P. L.*, App, vol. IX, p. 99.

(2) Cf. F. Keeling, *The Casual Labour Problem* (*Economic Journal*, mars 1913).

aurons à en reparler. En attendant que les résultats de leur activité soient utilisables, tout ce que l'on peut indiquer ce sont les « impressions », les approximations fournies par les employeurs aux divers enquêteurs publics et privés.

C'est dans l'ancien domaine de la *London & India* que la régularité est la plus grande. Grâce à l'organisation du travail que, jusqu'à une date très récente, elle fut la seule à avoir établie dans tous les ports d'Angleterre, elle était parvenue, en 1904, à abaisser le chiffre de ses intermittents à 21,6 0/0, le nombre de ses réguliers payés à la semaine étant de 78,4 0/0 (1). Mais elle n'employait guère que 20 0/0 du personnel total du port. Des deux autres compagnies, la *Milwall* employait, en 1905, 169 travailleurs permanents; quant aux intermittents leur nombre quotidien le plus élevé avait été de 1.075 et leur nombre moyen de 493 (2). La *Surrey Commercial* n'employait pas de travailleurs permanents; le nombre le plus élevé des intermittents avait été de 1.540 et leur nombre moyen de 930 pendant la période de décembre 1905 à août 1906 (3). Ces deux compagnies étaient classées comme assez régulières dans le rapport de la *Charity Organisation Society* et indiquées comme donnant à la grande majorité de leurs travailleurs un tra-

(1) Déposition du représentant de la Compagnie à la *Charity Organisation Society*, à la Commission des *Poor Laws*, etc.

(2) Rapport *Walsh*, p. 35.

(3) *P. L.*, App., vol. XIX, p. 519.

vail moyen de trois jours par semaine. Elles employaient respectivement 4 et 10 0/0 du travail total du port. Après elles, les maitres-porteurs et *stevedores* qui en emploient 13 0/0 ont également une main-d'œuvre assez régulière. Restent les armateurs et les *wharves* avec 13 et 41 0/0 de la main-d'œuvre totale. Les premiers sont également donnés comme assez réguliers; quant aux seconds leur nombre des réguliers payés à la semaine varie d'un tiers à un quart (1).

Peut-on pousser plus loin l'analyse et obtenir une seconde discrimination dans cette classe un peu indistincte d'« assez réguliers » à trois jours par semaine? Les statistiques qui se prêtent le mieux à cette différenciation sont celles fournies par la *Milwall* (2); elles donnent en chiffres et illustrent par une courbe le nombre quotidien des casuels employés, ainsi que la moyenne mensuelle, dans chacun de leurs cinq départements : manipulation des grains à bord et à quai; — manipulation des grains dans les entrepôts; — bois de charpente; — nitrates de soude; — divers.

(1) Il faut interpréter l'expression « travail total du port » en la restreignant, bien entendu, à ceux des employeurs qui envoient au *Board of Trade* leurs statistiques, publiées mensuellement dans la *Labour Gazette*. Ce sont : la *Port of London Authority* (ex-Cies des docks), les armateurs et entrepreneurs importants et 115 *wharves* sur 320.

(2) Pour l'année 1905 (Rapport *Walsh*, p. 33).

Dans le déchargement des charpentes on a affaire à une classe homogène de travailleurs, qualifiés, nous l'avons vu, d'une double qualification : la force physique et la connaissance des diverses espèces de bois. Or, dans cette classe, si l'on prend par exemple le mois de septembre (le métier étant saisonnier — l'arrivée des bois ayant lieu surtout de mai à décembre — nous sommes obligés de comparer des moyennes mensuelles et non des moyennes annuelles), le nombre mensuel moyen s'élève à 73 0/0 du nombre maximum tandis qu'il est de 58 0/0 dans l'ensemble du dock. On constate donc une coïncidence intéressante entre la régularité et le *skill*. Il est vrai que pour une autre classe de spécialistes, les déchargeurs de grains, ce nombre mensuel moyen n'est plus que de 36 0/0 du nombre maximum ; mais on ne peut faire aucun usage de ce dernier chiffre, la compagnie utilisant au déchargement des grains deux sortes de main-d'œuvre qui ne sont pas distinguées sur les statistiques : les déchargeurs à bord et les manœuvres à quai (*trimmers*). Ce sont les premiers et non pas les seconds qui sont spécialisés.

Il serait intéressant de vérifier à la *Surrey Commercial* cette coïncidence de la régularité et de la spécialité. Malheureusement les statistiques se prêtent mal, ici, à une semblable différenciation.

Ces statistiques sont, il est vrai, assez peu probantes, et pour plusieurs raisons. D'abord nous avons choisi autant que possible un mois où les affaires fussent éga-

lement actives dans les compartiments à comparer. Mais ce choix ne va pas sans beaucoup d'arbitraire. Puis il importerait de connaître, à côté du rapport de la moyenne au maximum des travailleurs employés, le rapport de cette moyenne au maximum des travailleurs existants et se présentant pour avoir du travail. Il est probable que ces deux maxima sont bien plus rapprochés l'un de l'autre pour le bois que pour l'ensemble du travail au dock, ce qui élève indûment, pour ce dernier cas, le coefficient de régularité. On voit quels éléments d'incertitude présentent les tentatives de détermination des pourcentages des groupes aux docks.

Même avec cette restriction, l'étude des coefficients de régularité des groupes s'accorde assez avec ce que nous avait montré, sous une autre forme, l'examen du travail en surtemps, du *skill*, des salaires. Sous chacun de ces divers points de vue, nous apercevons, comme au centre de faisceaux convergents, l'existence d'une classe privilégiée de travailleurs intermittents. Cette classe comprend les spécialistes des travaux de force ainsi que les travailleurs *skilled* de l'arrimage; elle comprend aussi, dans toutes les sortes d'emploi, les hommes jeunes, robustes, capables de résister au terrible surmenage du travail en surtemps, à l'émulation du travail aux pièces, non moins qu'à la dureté du métier en lui-même, indépendamment de ces facteurs aggravants. Pratiquement, ces hommes obtiennent tout

le travail qu'ils veulent (1) ; les jours où il n'y a pas de travail pour eux, c'est qu'ils ne sont pas venus le chercher. Il dépend d'eux d'être ou non des réguliers de fait pendant tout le temps qu'il y a aux docks du travail de leur spécialité. Il est d'ailleurs difficile, étant donné le caractère extrêmement pénible de leur besogne, qu'ils puissent la prolonger toute la semaine. Quand un homme a gagné 15 sh. par jour pendant trois ou quatre jours, à porter sur ses épaules d'énormes sacs de blé dans la poussière des cales, il a une envie fort légitime de se reposer le reste de la semaine (2).

A côté d'eux, travaillant à leur place quand ils n'y sont pas, travaillant à côté d'eux quand il y a du travail, chômant dans les deux cas inverses, viennent les dockers ordinaires, mais encore préférentiels, plus ou moins connus des *foremen* et qu'aucun ne confond avec la foule des casuels proprement dits. Quel est le pourcentage de ces trois classes — quasi-réguliers, préférentiels ordinaires, casuels, — combien peut-on en chacune distinguer de sous-classes, quel est en chacune le nombre moyen des jours de travail, c'est ce qu'il n'y a aucune possibilité de dire avec précision. Tout ce que

(1) A condition qu'il y en ait, bien entendu. Ne pas oublier que leur besogne est saisonnière.

(2) En dépit de leur force physique, les déchargeurs de charbon sont portés à se contenter de deux engagements, ou de trois jours de travail, étant donné la nature pénible de ce travail et les longues heures irrégulières qu'il dure (Howarth et Wilson, *op. cit.*).

nous pourrons faire sera de noter, chemin faisant, les approximations de ces quantités que nous pourrons rencontrer.

II

Contrairement au cas de Londres, où une modification aussi importante que la création de la *Port of London Authority* a pu se produire sans amener aucun changement dans l'organisation ou plutôt la désorganisation du travail, l'histoire récente du port de Liverpool est dominée par deux faits. Le premier est la grève de 1911, et l'arrangement d'août qui y mit fin. Le second est le plan d'organisation de la main-d'œuvre par l'intermédiaire des *Labour Exchanges*, plan dont la conception et l'exécution font le plus grand honneur à Mr Williams, chef de la division Nord-Ouest des *Labour Exchanges* et qui commença d'entrer en pratique en juillet 1912. Des trois périodes que ces deux dates déterminent, la troisième, celle qui suit la réorganisation de la main-d'œuvre du port, est à peine à son aurore, et nous n'en pourrons parler utilement qu'au dernier chapitre de cette étude. Des deux autres, celle qui précéda et celle qui suivit l'arrangement d'août 1911, il est évident que la première a une bien autre importance que la seconde, pour qui étudie les facteurs dont le système du *Casual Work* a pu naître. Au point de

vue de ces facteurs, ces deux périodes ne présentent d'ailleurs que des différences secondaires. Il est donc doublement d'une bonne méthode de prendre cette première période comme base de notre description des conditions du travail en vigueur au port de Liverpool. Nous allons y retrouver les traits essentiels que nous avons déjà trouvés à Londres.

Le port de Liverpool consiste en une série de docks et de bassins qui s'étendent sur une longueur d'environ 7 miles sur la rive droite de la Mersey, et de 2 miles sur la rive gauche. Le territoire où sont creusés ces docks se partage administrativement en trois subdivisions distinctes : sur la rive gauche, c'est la ville de Birkenhead; sur la rive droite, en partant de l'extrémité de l'estuaire, c'est d'abord, pendant 1 mile et demi, le *borough* de Bootle, puis la ville de Liverpool proprement dite. Mais l'ensemble des docks tout entiers, quelle que soit la situation topographique de chacun, appartient à un seul et même corps public dit le *Mersey docks and Harbour Board*. Les employeurs proprement dits se divisent en quatre catégories : les maîtres *stevedores* et les maîtres porteurs qui chargent et déchargent pour le compte des armateurs et des marchands ; les armateurs qui recrutent eux-mêmes leur main-d'œuvre ; les marchands qui sont dans le même cas ; enfin le *Board* lui-même, qui, dans certains docks, est le seul employeur de travail.

Ces employeurs se répartissent topographiquement

dans les docks de manière à les partager pour ainsi dire en sections, ayant chacune leur physionomie bien distincte et leurs caractères particuliers. C'est d'abord la partie nord (*north end*) allant de *Hornby Dock* à *Sandon Dock*, utilisée à peu près exclusivement par les grandes lignes de navigation *Cunard*, *White Star*, etc., qui y ont leurs mouillages particuliers et réservés (*appropriated berths*). Ces grandes lignes ont des services de steamers très réguliers, et la main-d'œuvre y est aussi d'une assez grande régularité. La partie sud présente un nombre de mouillages réservés beaucoup moindre. Les compagnies y sont aussi d'une moindre importance; les principaux employeurs sont les *masters stevedores* et les *masters porters*, et le travail est loin d'y comporter la même fixité. La partie centrale (*Clarence Dock*, *Prince's Docks*) est spéciale au cabotage. Les services y sont extrêmement réguliers; la main-d'œuvre y est également régulière, plus même qu'aux docks du Nord. On y compte bon nombre de travailleurs à engagement hebdomadaire et ceux mêmes qui sont engagés à la journée sont très souvent employés tous les jours. La partie nord utilise à peu près 78 % du travail total du port. Les autres sections se partagent le reste.

Cette répartition des employeurs a, bien entendu, comme contre-coup une répartition correspondante de la main-d'œuvre. Mais, pour celle-ci, à cette spécialisation topographique, s'en juxtapose une autre qui résulte

de ce qu'au point de vue technique elle admet deux classes principales : les chargeurs et déchargeurs à bord (*stevedore men* ou *shipmen*) et les porteurs à quai (*quay porters* ou *porters*). Les premiers sont, comme le nom l'indique, spécialisés dans l'arrimage ou le déchargement de la cargaison. En règle générale, les mêmes hommes font l'une et l'autre sorte de manipulation. Les seconds (qui peuvent se diviser accessoirement selon qu'ils sont employés d'habitude au pesage, à l'étiquetage, au classement, etc.) ont ce trait commun qu'ils ne sont admis que sur les quais et ne pénètrent pas à bord. Enfin, une dernière catégorie est celle des porteurs de charbon.

Outre ces spécialisations topographiques et techniques, il y a un autre facteur d'où résulte principalement l'absence d'intercommunication entre ces différentes classes de main-d'œuvre : c'est la manière dont fonctionnent les places d'engagement ou *stands*. Ces stands s'échelonnent le long des docks, au nombre de dix-sept pour Birkenhead et de plus de soixante pour Liverpool. Dans la seule partie nord, il y en a 35. Bon nombre de ces derniers se divisent même en deux : un stand pour les *shipmen* et un autre pour les *quay porters*. Or, l'appel des travailleurs se fait à la même heure à chacun de ces stands d'un bout à l'autre des 7 miles, le premier appel ayant lieu de 6 h. 45 à 7 h. du matin, et le second de midi 45 à 1 heure. La période minima d'engagement est d'une demi-journée, les hommes

dont les employeurs n'ont pas besoin durant l'après-midi étant renvoyés à 11 h. 50, de manière à leur laisser une heure entière pour chercher ailleurs un nouvel embauchage. La fin de la journée de travail a lieu à 5 heures, et à 4 heures le samedi.

Au point de vue de l'organisation des travailleurs, l'Union la plus importante est la *National Union of Docks Labourers*, fondée comme la *Dockers... Union* de Londres, en 1889. Elle possède 34 branches dont 5 à Liverpool. Outre cette Union, il persiste quelques survivances des Unions antérieures à 1889, par exemple l'Union du Sud (*South End Union*) qui remonte à 1845 et qui compte surtout des porteurs de charbon. Pour l'évolution de la *National Union*, nous nous trouvons en face de constatations identiques à celles que nous avons faites à Londres, avec cette différence qu'à Liverpool l'évolution a été plus poussée. L'enquête entreprise sous la direction de M. de Rousiers constatait, entre l'année 1890 et l'année 1897, une diminution des effectifs analogues à celle de la *Dockers Union*, quoique moins marquée. En 1904, dans sa description du travail aux ports de Liverpool (1), Miss Rathbone évaluait à 9.500 environ le chiffre des cinq branches de Liverpool avec un effectif financier payant, variant entre

(1) *Report on... an Inquiry into the conditions of Labour at the Liverpool docks...*, p. 26.

7 et 8.000 (1). En novembre 1907, la déposition du Secrétaire général, Mr Sexton, devant la Commission des *Poor Laws* indiquait « à peu près 10.000 ». L'œuvre de cette Union était bien représentée par ce que disait Miss Rathbone dans ce même rapport : « Elle règle minutieusement des points tels que le nombre de travailleurs d'une équipe, le nombre de sacs que peut comporter une seule charge, le nombre de divisions que doit admettre, au point de vue des tarifs du travail en surtemps, une période nocturne, etc. » Mais le grand obstacle auquel se heurtaient ses efforts était qu'elle ne fut pas reconnue dans la partie nord du port où se trouvent les firmes qui emploient la plus grande et la meilleure partie de la main-d'œuvre.

A cet état de choses, les modifications suivantes sont survenues en 1911 :

D'abord, au point de vue des effectifs, la grève a rassemblé sous le drapeau de l'Union l'ensemble des travailleurs du port, au point que, quand M. Williams voudra connaître le nombre de dockers il demandera simplement à l'Union le chiffre de ses membres, 29.500 (2).

Ensuite le *White Book*, où est contenu l'agrément

(1) Évaluation qui s'appuie sur la base suivante : Les contributions de 1902 s'élèvent à £ 4.364. La souscription est de 3 d. par semaine ou 23 sh. par an, mais on tolère un retard de 12 semaines.

(2) Williams, *Liverpool Docks Problem*, p. 11.

qui a mis fin à la grève, formule dans ces clauses les conventions que voici :

La clause 4 déclare que les hommes auront le droit de porter le « bouton » de l'Union sur les stands des docks. Les employeurs promettent de ne faire aucune distinction en faveur des hommes n'appartenant pas à l'Union, sans toutefois s'engager à n'employer que des unionistes. De son côté, l'Union s'oblige à faire de son mieux pour que le travail soit accompli dans de bonnes conditions. La clause 8 prescrit qu'un Comité paritaire (*Joint Committee*), composé de cinq membres nommés par les patrons et de cinq membres nommés par les ouvriers, sera établi à l'effet : 1° d'interpréter les clauses du présent contrat ; 2° de reviser, s'il y a lieu, les taux de salaires et les conventions relatives aux heures de travail ; 3° de déterminer les conditions du travail... ainsi que d'établir des règlements relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs. Nous aurons à voir dans le dernier chapitre de cette étude quel est le rôle qu'a réservé à ce *Joint Committee* le plan de « décasualisation » du travail à Liverpool. Notons dès maintenant que le *White Book* prévoyait déjà ce plan dans sa clause 6 : « Les patrons retiennent le droit de donner des numéros de préférence aux hommes qui travaillent habituellement pour eux (*regular men*, ce qui ne veut pas dire « travailleurs à engagement continu ») en vue de favoriser les projets tendant à arrêter l'influx des travailleurs casuels dans le port. »

Remarquons en passant que ce *White Book* établissait entre les chefs de l'Union et les patrons une habitude de collaboration pacifique qui s'est déjà traduite par des faits. Le 12 juin 1912, les dockers de Liverpool refusèrent de voter une grève de sympathie en faveur des dockers grévistes de Londres : « Ayant présente à l'esprit l'obligation morale de remplir nos engagements, obligation qui nous lie tant aux patrons de Liverpool qu'à ceux des autres ports où des branches de notre Union sont établies, nous regrettons de ne pouvoir accepter la responsabilité de participer à une grève nationale (1). » D'un autre côté, les patrons reconnaîtront l'obligation qu'ils ont envers les chefs de l'Union de soutenir le nouveau système d'organisation du travail du port, en dépit des grèves partielles que déclareront contre lui les hommes, malgré les décisions de leurs chefs.

Il y a donc là comme une ère nouvelle dans les relations entre patrons et dockers à Liverpool, et on voit combien cette évolution est plus poussée qu'à Londres. Là, malheureusement, l'Union ne semble pas avoir à compter sur le même état d'esprit de la part de la *Port of London Authority*. Il s'en suit que tout essai de « décasualisation » ne pouvant être tenté, nous le verrons, que sur les bases d'un accord préalable entre les patrons et les hommes, rien n'a pu encore être fait à

(1) *Liverpool Post and Mercury*, 12 juin 1912.

Londres, bien que l'Union se déclare prête à soutenir toute tentative de cet ordre.

Les diverses Unions de dockers de Londres et de Liverpool sont, depuis mars 1911, amalgamées en une fédération dite *Fédération des travailleurs des transports*, à laquelle on ne désespère pas de voir se joindre les travailleurs des chemins de fer (1).

Pour ce qui est des salaires, même avant que la *National Union of Docks Labourers* ne fût reconnue à la fois dans la partie nord et dans la partie sud du port de Liverpool, ils étaient à peu près les mêmes dans chacune de ces deux régions. La différence portait sur les suppléments dus pour certaines sortes de cargaisons ou de travaux surtemps. Les tarifs sont unifiés depuis le mois d'août 1911. Leur liste constitue les paragraphes 2 et 3 du *White Book*. Avant cette date, ces salaires étaient les suivants : *stevedores*, 7 sh. par jour ; porteurs à bord (*shipmen*), 5 sh. ; porteurs à quai (*quay*

(1) On aurait tort de croire cependant que les dockers de Liverpool ont pris du jour au lendemain l'habitude de la discipline. Il suffit de s'être promené tout le long de l'interminable muraille brune qui clôt les docks, pour y avoir lu des affiches où les patrons ne cessent de protester contre les grèves partielles que font les hommes à propos de désagréments locaux, au lieu d'en saisir l'instrument naturel de conciliation qui est le *Joint Committee*. Une de ces affiches annonçait même que, la patience des patrons étant à bout, il ne leur restait que l'alternative de dissoudre le *Joint Committee* et de laisser les choses retomber dans l'ancienne désorganisation.

porters), 4 sh. 6 d.; pour le travail en surtemps les tarifs syndicaux principaux et les usages en vigueur dans la partie nord du port se rencontraient à peu près sur ces chiffres : *stevedores*, 13 sh. par nuit; *shipmen* et *quay porters*, 8 sh. Le *Mersey Dock and Harbour Board* avait des tarifs légèrement plus bas, et les patrons caboteurs dont la main-d'œuvre est très régulière payaient 30 sh. à leurs travailleurs à salaire hebdomadaire pour 54 heures (ou 60 selon les patrons). Quant à leurs travailleurs à engagement casuel, les tarifs étaient ceux que nous venons de voir. Enfin, bien que l'engagement fût à la demi-journée, les salaires se paient à la fin de la semaine. Système excellent, dont l'efficacité est malheureusement atténuée par l'habitude qu'ont les hommes de demander des a-compte ou *sub* (1).

Au point de vue de la régularité de l'engagement, — à quelques rares exceptions, localisées chez les patrons caboteurs, — le seul système qui existe est le système casuel. Comme dans tout marché de travail casuel, il y a pour les employeurs une tendance à avoir une clientèle de travailleurs plus ou moins fidèle, plus ou moins gratifiée d'une sorte de permanence de fait. Mais les systèmes de préférence se réduisent à deux. Ou bien il dépend purement et simplement du *foreman*, de choisir en premier lieu les travailleurs à qui il veut donner

(1) La première syllabe du mot « subvention »

une préférence, sans que rien les distingue des autres que l'habitude plus ou moins établie que le *foreman* a de les prendre ; ou bien les sélectionnés sont porteurs de numéros dont l'ordre même leur assure une préférence. Le système des paiements hebdomadaires oblige, en effet, les patrons à donner chaque semaine aux travailleurs des numéros d'identification. Au lieu de distribuer ces numéros dans un ordre quelconque, il est facile de les classer de telle sorte que leur suite numérique constitue l'ordre même des préférences. Le même homme peut garder son numéro d'une semaine à l'autre, mais il n'y a là rien d'obligatoire pour l'employeur. Dans les deux cas, la préférence est à la merci du *foreman*, mais au moins, dans le second, y a-t-il pour le travailleur la garantie d'une préférence hebdomadaire.

Peut-on tenter d'estimer *grosso modo*, au point de vue de la régularité de l'engagement, les catégories possibles de dockers ? Nous n'avons encore ici jusqu'à présent que le recours aux évaluations approximatives. Le secrétaire général de la *National Union of Docks Labourers* donnait, en 1907, les chiffres suivants : occupés toute la semaine : 25 0/0 ; occupés trois jours en moyenne : 25 0/0 ; occupés moins de trois jours : 50 0/0 (1).

(1) Témoignage Sexton à la commission des *Poor Laws*. (P. L., App., Vol. VIII).

III

En définitive, à Londres comme à Liverpool, nous sommes en face d'un cas où une certaine masse de travail se répartit entre un trop grand nombre de travailleurs, de telle sorte que la part n'est la même ni pour chacun de ces hommes ni pour le même homme à des jours différents. Les chiffres suivants vont nous permettre d'apprécier la quantité de travail, le nombre des travailleurs et l'excès de l'une de ces quantités sur l'autre.

Si l'on jette les yeux sur la courbe du nombre d'ouvriers employés jour par jour dans l'ensemble des docks et *wharves* de Londres, pendant une année quelconque, 1906 par exemple(1), on est frappé immédiatement de l'aspect spécial qu'elle présente : c'est une courbe en dents de scie irrégulières dont chacune serait elle-même entamée de dents secondaires également irrégulières. Du 1^{er} janvier au 31 décembre 1906, cette courbe peut se diviser sensiblement en six ondulations dont les maxima sont : au 3 août, 13.820 hommes; au 14 septembre, 14.281 hommes; au 20 novembre, 15.659; au 19 janvier, 14.467; au 13 mars, 13.970; au 9 mai, enfin, 13.343. Les minima correspondants sont : 11.281, 11.168, 11.657, 11.992, 12.338 et 12.117. Mais les maxima absolus de la

(1) *P. L.*, App., Vol. XIX, pp. 531, sqq.

courbe sont tous concentrés dans l'une de ces régions : les 16, 20 et 23 novembre, les chiffres sont respectivement 15.409, 15.659 et 15 206. C'est en mars qu'il faut chercher les minima les plus bas : les 24 et 27 mars présentent respectivement 11.381 et 11.281 (en prenant soin d'éliminer les minima occasionnels, tels que le samedi saint 14 avril, qui donne 11.161).

Une notion plus claire de la saisonnalité de ces variations naît de la comparaison de plusieurs années successives et d'une moyenne entre ces années. Une courbe faite sur ces bases et allant de 1896 à 1902 montre une progression assez régulièrement croissante de septembre à janvier, en négligeant l'abaissement dû à la fête de Noël, puis une diminution brusque en février, et un minimum en juin (1). Pendant ces cinq ans les maximum et minimum absolus ont été fin juin 1899 et fin novembre 1901 avec respectivement 13.500 et 18.500 environ.

Si l'on veut maintenant se donner le spectacle des variations quotidiennes, la semaine suivante choisie pour n'enfermer aucun maximum ni minimum saisonnier donnera une idée de la ligne brisée qui les représente : lundi 11 juin 1906 : 13.080 ; mardi 12 : 12 736 ; mercredi 13 : 11.897 ; jeudi 14 : 12.308 ; vendredi 15 : 12.788 ; samedi 16 : 12.292.

Mais la différence entre le maximum et le minimum

(1) P. L., App., Vol. XIX, p. 2. Courbe due à Mr Beveridge.

du nombre des travailleurs employés ne représente qu'une partie du phénomène. Il reste à connaître la différence entre le nombre des travailleurs employés et des travailleurs existants. Le *Census* de 1901 évaluait à 25.291 le nombre des travailleurs des docks et *Wharves* de Londres, moins Tilbury. D'autre part, le *Board of Trade* donne le chiffre de 18.643 comme nombre des dockers employés le jour de l'année 1901 où ce nombre fut maximum.

Nous nous trouvons à Liverpool en face de chiffres semblables. L'enquête sur les conditions du travail aux docks, conduite par Miss Rathbone et dont le rapport parut en 1904, présente à ce point de vue des résultats statistiques intéressants (1). Dans l'impossibilité de couvrir le nombre total des employeurs du port, la méthode consistait à choisir un certain nombre d'entre eux, nombre qui, en fait, fut de 19, et de leur demander le chiffre de travailleurs employés par eux dans les deux départements des manipulations à bord et des manipulations à quai, en chacun des jours de l'année 1899. Cette année était particulièrement prospère. De plus, ces firmes avaient été choisies comme donnant une représentation exacte, quoique réduite en volume, de l'ensemble du travail du port, c'est-à-dire qu'elles n'étaient ni exclusivement saisonnières comme le sont par exemple les firmes importatrices de coton, ni trop régu-

(1) Miss Rathbone, *op. cit.*, p. 29, sqq.

lières comme les firmes de cabotage, ce qui eût exagéré ou réduit indûment le volume des variations. Enfin, au point de vue de la quantité du travail, ces firmes représentaient un peu moins de la moitié du volume total du port.

Or les statistiques résultant de cette enquête trahissent les mêmes variations que nous venons de rencontrer à Londres. D'abord, pour les variations d'un caractère plus proprement saisonnier, le nombre moyen des travailleurs employés dans les trois mois de l'année, où les affaires sont à leur plus bas, est entre les quatre-cinquièmes et les cinq-sixièmes de ce qu'il est pendant les trois mois les plus actifs. Quant aux variations quotidiennes, chaque semaine constitue un cycle ; le maximum tant de la quantité de travail en surtemps que du nombre absolu d'engagements se trouvant le mercredi et le jeudi, le minimum se rencontrant samedi avec un second minimum lundi. Dans une semaine choisie comme ne présentant ni maximum ni minimum absolus, par exemple du 3 au 7 octobre, les maxima et minima étaient (département des manipulations à bord) 3.350 et 2.750. Une seconde enquête pour établir ces variations fut entreprise à Liverpool par Mr Williams pendant l'année 1912. Ses chiffres comprennent tout le travail du port, mais seulement pendant le mois de janvier, qui est d'ailleurs celui où le travail est le plus intense. Elles couvrent trop peu de temps pour qu'on puisse leur demander autre chose que des variations

quotidiennes, mais elles les présentent avec des données plus précises, indiquant le nombre des travailleurs en surtemps et aussi celui dont certains stands se trouvèrent à court. La quantité maximum se rencontra le mercredi 10 janvier avec 15.673, chiffre auquel il faut ajouter le nombre de ceux qui travaillèrent en surtemps pendant la nuit précédente, soit 3.901, et le nombre dont certains stands se trouvèrent à court, soit 287. Le total, représentant la puissance d'absorption la plus grande des docks, est donc de 19 861. D'autre part, le lundi 8 janvier par un jour de soleil, les chiffres respectifs furent : 12.115, 492 et 173, faisant un total de 12.780. De ces deux enquêtes il résulte donc que les docks de Liverpool ont, dans une même semaine, à leur jour minimum, une puissance d'absorption égale aux deux tiers de leur jour maximum.

Reste à se demander comme pour Londres, de combien le chiffre des travailleurs trouvant aux docks leur subsistance dépasse le chiffre maximum des engagements. Ce nombre fut pendant l'année 1899, pour l'ensemble des 19 firmes de l'enquête Rathbone, de 3.805 *shipmen* et 3.135 *quay porters*, faisant un total approximatif de 7.000. Ces firmes représentant, on se le rappelle, un peu moins de la moitié du volume de travail total du port, cela tendrait à représenter le nombre maximum de dockers employés à un jour donné de l'année en question comme s'élevant approximativement à 15.000. Or le *Census* de 1901 évalue le nombre des dockers existants à 23.367. Treize ans après, en janvier 1912, l'année

la plus prospère que les docks aient connue, pour un chiffre maximum d'engagements s'élevant à 19.861, le nombre de travailleurs existants subit une ascension parallèle. L'effectif de l'*Union of Docks Labourers*, que l'on peut prendre comme représentant le nombre des dockers existants à Liverpool, depuis la reconnaissance de l'Union, était évalué, pour 1912, à 29.500. Il en faut déduire environ 2.300 travailleurs spéciaux dont les catégories ne sont pas comprises dans les statistiques d'engagements précédentes (*bargemen*, *shoregangmen*) (1), etc., ce qui ramène le chiffre aux environs de 27.200.

En définitive, le nombre de dockers existants dépasse le nombre de dockers nécessaires aux besoins les plus hauts du port et cet inutile surplus oscille autour de la moitié du chiffre nécessité par ces besoins les plus hauts. Cette proportion limiterait à quatre jours la quantité hebdomadaire de travail qu'un docker peut obtenir en moyenne, pendant la période la plus affairée de l'année.

Résumons maintenant ces faits et ces statistiques.

Nous avons vu : 1° qu'une première série de causes — restant à déterminer — amène dans le volume du travail des variations laissant une grande marge de

(1) Les *bargemen* sont les hommes employés à la conduite des gabares ; les *shoregangmen* sont les hommes qui remplissent, quand le vaisseau est au mouillage, les fonctions que remplit l'équipage quand le vaisseau navigue.

travailleurs inoccupés ; 2° que ces variations sont à la fois saisonnières et quotidiennes ; 3° qu'une deuxième série de causes — également à déterminer — fait qu'il y a bien plus de travailleurs existants que de travailleurs nécessaires et que le chômage de chacun est de la sorte supérieur à ce qu'il serait si la première série des causes agissait seule ; 4° que ce ne sont pas — en règle — toujours les mêmes qui tombent en chômage chaque fois que le volume de travail se rétracte, mais que le chômage résultant peut atteindre tous les travailleurs ; qu'en d'autres termes, il n'y a pas de noyau permanent d'hommes dont le nombre de journées d'emploi représenterait le volume minimum du travail (ce noyau permanent, quand il existe, est bien inférieur à ce volume minimum) ; qu'en conséquence, ce minimum se répartit quotidiennement entre des individus quotidiennement variables. L'engagement de chacun d'eux est ainsi nécessairement discontinu, nécessairement casuel, si on prend ce dernier mot dans son sens étymologique et non pas seulement comme représentant la plus basse sorte de discontinuité.

Qu'a donc de spécial cette industrie des docks pour que le libre jeu des forces économiques en ait ainsi organisé la main-d'œuvre ?

CHAPITRE II

L'ANALYSE ÉCONOMIQUE DU PHÉNOMÈNE L'ORIGINE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE CASUELLE

I

Il est trop évident que le travail des docks aura, lui aussi, à subir les causes de chômage qui sévissent sur les autres métiers pour qu'il soit utile d'examiner ces causes une à une. De même qu'eux, en effet, il est sujet aux variations cycliques. Chez lui aussi, les machines et en général les changements de structure industrielle déplacent du travail. Il n'y a rien là qui lui soit spécial. Mais il convient, en revanche, d'insister davantage sur les variations saisonnières et quotidiennes, étant donné l'ampleur avec laquelle nous avons vu qu'elles s'y produisaient.

Il n'existe aucune table complète des fluctuations sai-

sonnières à l'importation dans le port de Londres ni dans les autres ports anglais. Cependant, les faits suivants sont assez connus. Les importations de bois de charpente commencent en mai, quand les ports de la Baltique sont ouverts et elles durent jusqu'en novembre; les nitrates arrivent surtout en hiver. A Manchester et à Liverpool, le coton arrive d'octobre à mars, et le jute est amené à Dundee de septembre à avril. Le sulfate de cuivre vient en hiver. De juin à novembre, arrive le maïs de la Plata, mais pour le maïs de l'Amérique du Nord et de la mer Noire, la saison dure toute l'année. L'importation des laines est également périodique. Elles arrivent six fois par an à Tilbury et au *Victoria and Albert*, en janvier, mars, avril, juillet et septembre; elles sont chaque fois l'objet de transactions qui durent environ quinze jours et demandent un supplément de main-d'œuvre de plus de mille hommes (1). Saisonniers également les caoutchoucs, les plumes d'autruche le thé, etc. D'une manière générale, c'est surtout en hiver que les docks sont actifs.

Quant aux variations quotidiennes, elles semblent être, pour ainsi parler, la résultante de deux facteurs : un facteur climatérique et un facteur personnel. Nous

(1) La main-d'œuvre des laines est, en temps de vente, le quadruple de ce qu'elle est en temps ordinaire, les deux chiffres étant respectivement environ 400 et 1.600. (Communication de M. Orbell, *Organizing Secretary* de la *Dock, Wharf, Riverside... Union*).

comprenons sous ce dernier terme des faits tels que la répugnance bien connue de bon nombre de dockers à travailler le lundi. Il ne faudrait pas exagérer l'importance de ce dernier facteur ni surtout la généraliser. « A Liverpool, le nombre des travailleurs est, pour ainsi dire, à marée haute... mercredi et jeudi; il s'abaisse ensuite graduellement » (1). Mais à Londres la courbe des variations quotidiennes à la *London & India* est loin de présenter cette netteté. Même sur les diagrammes qui portent exclusivement sur la partie casuelle de son personnel, il est plutôt rare de voir vérifiée la règle du lundi. L'importance du facteur personnel est donc, somme toute, assez faible devant celle des variations climatiques. Non seulement celles-ci affectent l'arrivée des bateaux, ce dont le docker doit supporter le contre-coup, mais elles troublent son travail à terre. Un brouillard épais jette sur le pavé de 500 à 2.500 hommes (2), et il ne sert à rien de faire remarquer que ce n'est là que du travail retardé qui devra être fait tôt ou tard, car il devra l'être grâce à un nombre de travailleurs double ou à du travail en surtemps. Le volume absolu du travail ne nous intéresse pas ici, mais seulement sa répartition. Du fait seul de la nature des choses cette répartition serait donc déjà extrêmement irrégulière.

(1) Williams, *Liverpool Docks Problem*, p. 20.

(2) Booth, *London Life etc.*, 11^{es} sér., t. 3, p. 421 (Londres, 1902).

Il serait tentant d'essayer une comparaison approchée entre les volumes des variations saisonnières dans l'industrie des docks et dans d'autres industries connues pour en être aussi affectées, telle celle du bâtiment. De telles comparaisons toutefois ne sont guère possibles, puisque d'abord il n'y a rien aux docks qui corresponde aux pourcentages mensuels du chômage donnés par la *Labour Gazette* pour l'industrie du bâtiment (les Unions de dockers ne pouvant avoir ni secours de chômage ni par conséquent de statistiques de chômeurs) ; et qu'ensuite on n'a pas affaire, aux docks, à des variations saisonnières nettes, mais à un recouvrement de variation proprement saisonnières par des variations quotidiennes. Si toutefois, sans s'illusionner sur la valeur de l'approximation : 1° on considère comme comparables, d'une part, la notion du pourcentage des chômeurs du bâtiment dans le mois où le travail est le plus bas (décembre), et, d'autre part, la différence entre le nombre des travailleurs ayant été employés aux docks le jour de l'année où ce nombre fut maximum et le nombre employé à la fin du mois où le travail est le plus bas (juin) ; 2° si, en ce qui regarde les docks, on opère sur la moyenne de six années, dont nous avons parlé au chapitre précédent (1), de manière à éliminer les variations proprement quotidiennes, — on arrive aux chiffres suivants (en prenant comme maximum, le maximum

(1) Cf. Chap. I, p. 52.

absolu de la période et comme minimum la moyenne des minima de chacun des six mois de juin) :

Bâtiment (charpentiers et plombiers) : Pourcentage des chômeurs en décembre 1912 (année de la période 1896-1902 où ce pourcentage fut le plus élevé) : 6 0/0.

Docks : $18.500 - 14.600 = 3.900$, soit 21 0/0 (1). Or, la remarque essentielle qu'il y a à faire sur ce chiffre est qu'il ne représente pas « le pourcentage des chômeurs » aux docks, le nombre des dockers existants étant très supérieur au nombre employé, le jour de l'année où ce nombre fut maximum. Il indique *ce que serait ce pourcentage s'il existait*, si aucune raison ne faisait que le nombre réel de dockers présents sur le marché fût supérieur au chiffre maximum de dockers employés; s'il n'y avait, en d'autres termes, comme cause de ces variations, que la nature nécessaire et irrésistible des choses, causes météorologiques, commerciales, etc., et qu'il ne s'y ajoutât pas la désorganisation contingente apportée par les hommes. C'est de celle-ci qu'il nous reste maintenant à parler.

(1) Comparaison faite d'après les courbes dues à M. Beveridge et insérées dans P. L., App., Vol. XIX, p. 1 [16] et sqq. — Ces pourcentages ne sont plus ceux qui existent actuellement dans le bâtiment. Cf. notre Chap. II, *in fine*.

II

En face de ces causes de variations, qui sont l'inévitable, la tactique qui s'impose aux employeurs est forcément de se ménager, pour les occasions où elle est indispensable, une main-d'œuvre égale par exemple à 5, tout en ne salariant en temps ordinaire qu'une main-d'œuvre égale à 4. Mais la différence entre ces deux volumes du travail n'est que l'une des notions nécessaires à l'explication de l'ampleur avec laquelle se produit aux docks ce phénomène de la réserve de la main-d'œuvre (1).

Ce n'est qu'en théorie et dans un abstrait très loin des faits, qu'on peut parler d'un appel de main-d'œuvre pour les besoins de la production, dans une industrie donnée. En fait, dans chaque métier, la main-d'œuvre est pour ainsi dire pompée en plusieurs ruisseaux distincts. C'est dans chaque place d'embauchage, auprès de chaque *foreman*, c'est-à-dire autour de chaque centre d'appel, soit personnel, soit réel, que la main-d'œuvre se présente avec ses deux niveaux, l'un pour

(1) L'analyse des conditions qui créent cette main-d'œuvre exagérée a été établie avec une netteté sans doute définitive dans le beau livre de Mr Beveridge, *Unemployment* (Londres, 1909). Elle avait été esquissée dans des ouvrages antérieurs, en particulier dans l'enquête de Mr Ch. Booth sur Londres et dans le rapport de la *Charity Organisation* sur l'*Unskilled Labour*, (Londres, 1908).

les besoins maxima, et l'autre pour les besoins moyens. Chacun de ces petits ruisseaux a comme un lit majeur et un lit d'étiage. Entre le besoin général de main-d'œuvre d'une industrie donnée et l'arrivée de cette main-d'œuvre entre les murs d'un dock ou d'une manufacture, il s'interpose des instruments d'appel spéciaux et en nombre multiple, à qui est dévolue la tâche de découper le morceau quotidiennement nécessaire dans la masse de la main-d'œuvre en disponibilité. La question est maintenant de savoir s'il est indifférent pour cette main-d'œuvre d'être appelée en une seule masse égale à 100 ou en vingt petites égales à 5. Supposons que les centres d'appel présentent tous à la fois et le même jour leur volume d'affaires maximum ou minimum : la réserve de travail ne peut représenter que la différence entre le total des maxima et le total des minima. C'est la réserve nécessaire et irréductible, sans laquelle l'affaire ne pourrait pas marcher; et il est indifférent qu'elle soit pompée par vingt petites bouches ou par une grande. Si les centres d'appel n'ont pas tous le même jour leur maximum ou leur minimum, ce que l'un appellera en plus de sa moyenne pourra être compensé dans la réserve commune par ce que l'autre appellera en moins. A condition qu'il y ait réservoir commun et parfaite fluidité dans ce réservoir, il sera encore indifférent à la main-d'œuvre d'être pompée en vingt courants ou en un seul. Supposons maintenant qu'il y ait des cloisons entre ces vingt bouches

d'appel, de telle sorte que l'une, ayant épuisé sa fraction proportionnelle dans la réserve générale, ne puisse cependant utiliser la réserve de sa voisine, quoique celle-ci n'en ait pas besoin. Pour obvier à ce cas, chaque centre d'appel devra évidemment se constituer une réserve individuelle égale à ses plus hauts besoins. Comme nous avons supposé que ces besoins maxima n'avaient pas lieu en même temps, à aucun jour cette réserve ne sera complètement épuisée dans le réservoir. Égale à la somme des besoins individuels, elle sera néanmoins supérieure aux besoins maxima de l'ensemble du système à un jour donné. *La multiplicité des centres d'appel et l'absence d'intercommunication — ce qui définit la main-d'œuvre inorganisée — a donc pour effet de créer une réserve de travail dépassant ce que demanderait un centre d'appel unique ou une main-d'œuvre organisée ; dépassant, en conséquence, la réserve nécessaire de travail.*

Supposons maintenant que le niveau des salaires journaliers soit de 5 shillings et que, pour une raison ou une autre, le travailleur tende à limiter ses exigences à un salaire moindre de moitié ou du tiers. Supposons qu'il n'y ait dans le nombre des travailleurs qui se présente aucun principe de hiérarchisation qui fasse préférer l'un à l'autre — ce qui définirait une offre de main-d'œuvre organisée — mais que les chances d'appel de l'un d'entre eux dépendent seulement du rang dans lequel il se présente aux portes, de son aptitude à arra-

cher le ticket aux mains du *foreman* ou du désir qu'a celui-ci de donner du travail à qui n'en a pas eu encore, toutes circonstances qui tendent à répartir à chacun le même montant de « chance » (1) — ce qui définit le métier inorganisé. — Il se passera ceci : si un ouvrier peut travailler trois ou même deux jours par semaine, il restera cependant parmi la foule des candidats au travail ; s'il ne peut pas, il tentera ailleurs la fortune. Et s'il s'en va, le nombre des candidats diminuera jusqu'à ce que chacun ait les trois ou les deux jours qui lui sont nécessaires. De cette collaboration de hauts salaires avec d'humbles exigences on voit naître la formule même du volume de la main-d'œuvre inorganisée : *une offre inorganisée de main-d'œuvre est supérieure à l'offre nécessaire de la quantité de fois que le salaire limite que le travailleur est préparé à subir est contenu dans son salaire théorique*. Dans ces conditions, tout effort syndical pour élever le taux des salaires aboutira — toutes choses restant les mêmes — à aug-

(1) A cette notion de « chance », Mr Beveridge rattache le fait que les membres de cette réserve exagérée sont en « sous-concurrence » les uns avec les autres. Mais cette « sous-concurrence » a une raison plus profonde. Elle résulte de ce qu'il faut, pour que l'employeur soit sûr d'avoir à sa disposition un homme de réserve, dans les rares jours où il en a besoin, qu'il le maintienne en vie en lui distribuant du travail les jours où sa présence serait théoriquement inutile. Elle est une conséquence *nécessaire* du phénomène des réserves individuelles, et non pas seulement du fait *contingent* que l'engagement aux docks est matière de chance (cf. nos chapitres V et VI).

menter le nombre et la compétition des travailleurs casuels.

L'inutile émiettement des réserves n'a pas, pour ainsi parler, qu'une base topographique; il a aussi, nous l'avons vu, une base personnelle. Chaque *foreman* a son groupe qui le suit. Chaque chef d'équipe qui prend du travail aux pièces a également son groupe d'habitues, où il y a un noyau permanent et des hommes en surnombre. Il arrive généralement que cet émiettement « personnel » coïncide avec l'émiettement « géographique », chaque *foreman* ayant son centre d'appel. Mais quelquefois aussi il s'y juxtapose.

Il n'est pas jusqu'à l'institution du *foreman* à l'embauchage qui n'ait son rôle et sa responsabilité dans l'existence du marché casuel. Un *foreman* aime à avoir un choix dans le personnel qu'il prend, à n'être pas un instrument d'appel pur et simple. Il lui plaît que le travail qu'il donne soit considéré comme une « faveur » par l'ouvrier qu'il choisit (1). Cela lui facilite la discipline et l'autorité qu'il doit avoir sur ses hommes. Et cela le conduit à rassembler autour de lui vingt personnes quand dix lui suffiraient (2). Quelquefois, c'est sur des motifs de fausse philanthropie que s'appuie sa

(1) *P. L.*, App., Vol. XIX, p. 15.

(2) A Liverpool, ils ont une méthode d'appeler d'abord les noms de ceux qui n'ont travaillé qu'un jour; si c'est insuffisant, ils appellent ceux qui en ont travaillé deux (*Report to the City-Council of the Commission of Inquiry into the Unemployed in Liverpool*. — Q. 542. — (Liverpool 1894).

conduite : il lui semble bon que chaque pauvre diable ait une chance (1). D'autres mobiles moins nobles s'ajoutent à ceux-ci. Les cas de favoritisme de la part du *foreman*, quoique plus rares qu'autrefois, n'ont pas disparu ; les modes en sont multiples, depuis le simple verre de bière, au *public bar*, jusqu'au tribut cyniquement exigé : « Je sais des cas aux Docks... où le *foreman* avait une demi-couronne par semaine de chaque homme... sinon, les hommes avaient leur congé (2). » Des exemples de prêt usuraire ont même été cités (3). D'une manière générale, en dehors de tout motif d'intérêt, légitime ou non, de la part du *foreman*, l'institution en elle-même tend à accroître pour l'ouvrier l'incertitude de l'engagement. Elle interpose entre les hommes et les grandes entreprises, qui, elles, sont stables, une manière de sous-patron qui n'est pas stable. Elle prive les hommes du bénéfice de participer à la régularité des grandes firmes, pour y substituer une sorte de tenure personnelle, les reliant à un employeur faible, capricieux, passager, sujet à la retraite, au renvoi, à la mort.

L'analyse précédente des causes qui engendrent la discontinuité de l'engagement est, à certains égards, schématique. La main-d'œuvre aux docks n'est que partiellement inorganisée : il y a certaine fluidité faible

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1151.

(2) P. L. App., vol. VIII, p. 131.

(3) P. L. App., vol. VIII, p. 307.

et quelque intercommunication entre les centres d'embauchage ; des ouvriers abandonneront sans doute la compétition au-dessous de quinze shillings ; surtout d'autres causes, dont la principale est l'intérêt que les compagnies ont à avoir des travailleurs réguliers, protégeront, contre le jeu de ces facteurs casualisants, la partie supérieure de la main-d'œuvre. Cette analyse définit donc simplement l'aspect-limite que tend à prendre le phénomène. En bien des points, cependant, nous allons le voir, il se rapproche de cet aspect-limite.

Il faut, en effet, tâcher de contrôler maintenant sur des statistiques le jeu de ces causes que nous n'avons vu qu'en analyse abstraite. On se rappelle que le *Census* de 1901 évaluait à 25.291 le nombre des travailleurs des docks et *wharves* de Londres, moins Tilbury, et que, d'autre part, le *Board of Trade* indiquait comme nombre des dockers employés en cette même année le jour où ce nombre fut maximum, le chiffre de 18.643 (1). Le fait que les employeurs gardent par devers eux des réserves individuelles enfle donc le chiffre total de la réserve d'une portion inutile montant à 6.600 hommes. Y a-t-il quelque moyen direct de vérifier cette induction ? L'enquête de la *Charity Organisation Society* de 1908 l'a tenté. Admettant qu'il n'y eût aucune communication de quai à quai, d'armateur à armateur, sa méthode

(1) Bien entendu, ce chiffre porte exclusivement sur la partie du port qui fait des rapports au *Board of Trade*.

était de demander à chacun des employeurs quel était le nombre d'embauchés qu'il avait eus dans l'année, le jour où ce nombre s'était trouvé maximum et de totaliser ces maxima. Pratiquement on prit comme types et représentatifs de leurs collègues, ceux des employeurs qui voulurent se prêter à l'enquête. Ceux des propriétaires de *wharves* qui répondirent employaient environ 30 0/0 de la main-d'œuvre totale utilisée dans l'ensemble des *wharves*. Ils évaluèrent à 60 0/0 du nombre moyen la différence entre ce nombre moyen et le nombre maximum des hommes à leur service. Cinq des principales lignes de bateaux à vapeur déchargeant dans l'*Albert Dock* évaluèrent cette différence à 150 0/0. Prenant ces pourcentages comme type, l'enquêteur arrivait aux chiffres suivants :

<i>Wharves</i> (chiffres moyens de l'année 1904) .	5.738 + 62 % =	9.295
Armateurs et entrepreneurs	2.138 + 150 % =	5.345
<i>Millwall Dock Co</i>	713 + 150 % =	3.922
<i>Surrey Commercial Dock Co</i>	1 569 + 150 % =	3.922
<i>London and India Co</i> (chiffre maximum à un jour donné) =		4.085

Grâce au système de « décasualisation » créé par cette Compagnie et que nous aurons à étudier, il y a intercommunication entre les réserves individuelles de chacun de ses départements ; le maximum employé par elle à un jour donné représente donc son total d'absorption le plus grand possible.

Le total général de ces chiffres est de 24.429, assez voisin, on le voit, du chiffre du *Census*. Pour bien des

raisons, de telles évaluations n'ont qu'une valeur assez incertaine. Nombre de ceux qui s'intitulent, sur les feuilles de recensement, manœuvres sans qualification (*general labourers*), ou manœuvres du bâtiment, ou manœuvres des usines à gaz, trouvent aux docks des journées de travail. De plus, les chiffres du *Board of Trade*, représentant le nombre des engagements, non celui des individus, le cas d'un docker qui travaille une demi-journée pour une maison, une demi-journée pour une autre, grossira indûment le chiffre des travailleurs occupés aux docks. Ces deux considérations tendraient à faire élever par correction le nombre auquel se monte la réserve inutile. Inversement, bien des petits entrepreneurs, bien des petits *wharfingers*, ne faisant pas de rapports au *Board of Trade* (1), ces chiffres ne couvrent pas tout le travail du port, ce qui donnerait lieu à une correction contraire. Enfin, l'extension du chiffre de 150 0/0 à tous les autres employeurs, moins les *wharves*, paraît assez arbitraire. Au *Millwall*, les tables auxquelles nous nous sommes déjà référés (2), donnent, pour l'année 1905 tout entière, un chiffre maximum de casuels (c'est-à-dire tous les ouvriers, les permanents déduits) égal à 1.075, et un chiffre moyen égal à 493, ce qui ramène la différence en question à environ

(1) Ou plus exactement, peut-être, le *Board of Trade* ne leur en demandant pas.

(2) Rapport *Walsh*, p. 35. Cf. notre chap. I, p. 35.

120 0/0. Chez les autres employeurs, le cas peut être inverse, en sorte qu'on ne sait ici dans quel sens devrait avoir lieu la correction. Toutes ces évaluations de réserve inutile ne sont donc vraies qu'en gros. Même ainsi, elles suffisent amplement à mettre en lumière la portée casualisante du mode d'engagement pratiqué aux docks (1).

II

Nous avons raisonné jusqu'ici comme si le volume de main-d'œuvre casuelle à la disposition des employeurs aux docks était pratiquement illimité. Il reste à expliquer qu'il en est bien ainsi, à voir le processus qui entraîne l'offre de travail casuel, après avoir vu celui dont provient la demande. Quelque besoin qu'ait l'employeur de se procurer du travail casuel, il n'en peut trouver que si le travailleur lui en fournit. Quels sont les facteurs de cette main-d'œuvre illimitée ?

Nous avons vu ce qui caractérise le genre de travail des docks, c'est son caractère en grande partie *unskilled*, et c'est ensuite qu'il apporte des chances d'engagement immédiat. Il n'est donc pas excessif de prévoir que le *Casual Work* sera d'abord le rendez-vous des

(1) Cf., pour une preuve numérique identique, l'exposé du « scheme » de « décasualisation » du port de Liverpool donné dans notre Chapitre VI.

chômeurs *skilled* momentanément sans emploi, et qui se rabattent pour vivre sur un jour de travail quelconque, qu'il devra, en conséquence, s'alimenter d'une armée de déçus des métiers *skilled*. Quant aux métiers *unskilled*, l'invasion qui en proviendra sera bien plus considérable. En effet, tandis que dans les métiers *skilled*, la compétition entre travailleurs ne peut guère provenir que des nouvelles générations qui arrivent à la vie industrielle, dans les métiers de *skill* faible, elle provient en outre des générations qui y sont déjà installées. C'est ainsi que le *skilled* sans emploi peut tâcher de s'embaucher dans des métiers *unskilled*; qu'il y a interchange facile entre des branches *unskilled* géographiquement voisines; que le manœuvre du bâtiment ou des usines à gaz trouve tout naturel de manipuler, le cas échéant, des colis aux docks, et que, réciproquement, le déchargeur de charpentes du *Milwall* et du *Surrey* cherche pendant la morte-saison du travail aux usines à gaz. L'invasion des métiers casuels sera d'autant plus grande que la compétition sera plus sévère dans les métiers envahisseurs. Le *Casual Work* se recrutera donc en premier lieu des épaves *skilled* et surtout *unskilled* des métiers réguliers. •

D'autre part, il n'est pas non plus téméraire de deviner que nombre de jeunes travailleurs y entretront d'emblée. Pour un fils de travailleur casuel, le passage y est immédiat, et la tentation d'y entrer, nous le verrons, n'est également que trop

forte pour un fils de travailleur régulier des métiers *unskilled*. En définitive, les « déchus » et les « d'emblée » seront les deux sortes de travailleurs casuels. Le problème qui se pose comprend donc deux parties. Quel a été le processus de cette déchéance, et pourquoi cette venue d'emblée ?

Que s'est-il produit pour un déchu, entre la perte de l'emploi régulier et l'entrée dans l'emploi casuel ? Pourquoi n'est-il pas, après le dernier chômage, rentré dans son ancien métier ou dans un autre similaire ? Des enquêtes particulières bien conduites, comme celles de MM. Rowntree et Lasker à York, apportent ici des renseignements d'une précieuse objectivité (1). Ces économistes se proposèrent de compter, puis de classer le nombre des chômeurs d'une ville donnée à un jour donné. Ils choisirent le 7 juin 1910 à York, ville où l'observation devait être particulièrement aisée pour Mr Rowntree qui y dirige une grande industrie. Parmi les chômeurs, ils comptèrent une classe spéciale de travailleurs casuels. Celle-ci comprenait 358 cas d'anciens travailleurs réguliers. Les enquêteurs obtinrent pour 184 d'entre eux les raisons qui les avaient empêchés de rentrer dans le travail normal. Dans 74 cas elles étaient évidentes, étant les raisons mêmes pour lesquelles le chômage avait pris naissance, raisons personnelles et permanentes qui, leur ayant fermé leur mé-

(1) Rowntree, *Unemployment*, 1914.

tier, s'opposaient à toute tentative pour entrer dans un métier nouveau. C'était soit des fautes professionnelles (intempérance, paresse, mauvais travail, irrégularité de temps de présence, etc.) soit des fautes non professionnelles, mais qui constituaient néanmoins des tares (âge, maladie, accident). Restaient 110 cas pour lesquels les causes du chômage n'étaient pas permanentes, quoique personnelles (désir d'améliorer sa situation, départ pour s'enrôler, dispute avec l'employeur, insubordination, changement de résidence, etc.), ou n'étaient même ni l'un ni l'autre (remplacement par un plus jeune, remplacement par une machine, fin de l'entreprise, changement de son siège, mort ou banqueroute de l'employeur, dépression des affaires, etc.). Pourquoi ces 110 chômeurs n'avaient-ils pas retrouvé du travail régulier?

Quarante-deux d'entre eux avaient plus de quarante ans (1). Sans entrer ici dans la discussion de la valeur de l'âge comme cause du chômage, ni chercher jusqu'à quel point le dicton populaire a raison, qui veut qu'un homme de quarante ans soit trop vieux, il suffira d'indiquer que, si un tel âge n'implique pas qu'on perde son emploi, il rend assez bien compte de la difficulté qu'on éprouve à en retrouver un autre. L'intérêt même que l'employeur peut porter à ses ouvriers est ici fonction de sa décision : « Quoique cela semble paradoxal, plus

(1) Ne pas les confondre avec ceux de la classe précédente, au nombre de deux, pour lesquels l'âge (60 et 65 ans) avait été une cause de *perte* d'emploi.

un employeur a d'égards pour son personnel, plus il sera porté à adopter cette pratique (d'engager les jeunes plutôt que les vieux). Il y a en fait très peu de patrons qui n'éprouvent aucun intérêt pour leurs hommes, ou qui renvoient, dès que leur capacité de travail vient à faiblir, de vieux compagnons de cinq et dix ans, sans se demander avec quelque anxiété ce qu'ils vont devenir. Pour cette raison même, beaucoup d'entre eux hésitent à prendre dans leur personnel permanent des hommes qui ont atteint le milieu de la vie et qui, bien que pendant dix ans encore peut-être ils vaillent des hommes plus jeunes, commenceront ensuite à baisser » (1). De plus, le désavantage de l'âge pèse plus lourdement sur les *unskilled*, l'âge n'accroissant pas pour eux l'habileté technique, comme il le fait pour les *skilled*.

Mais ces 42 défalqués, il en reste encore 68 pour lesquels se pose l'angoissante question. Admettons que quelques-uns d'entre eux soient des hommes de « moindre rendement » éliminés normalement par l'« incidence » du chômage. La dépression qui entraînait ce chômage ayant pris fin, il n'était que logique d'admettre que la plupart pouvaient légitimement espérer, en l'absence de tout motif s'y opposant, un emploi de la longueur de ceux qu'ils avaient déjà eus. Or, 17 0/0 d'entre eux pouvaient prouver des temps d'emploi continu de

(1) Rowntree, *op. cit.*

2 ans, 12 0/0 de 3 ans, 17 0/0 de 5 à 10 ans, et 10 0/0 de plus de 10 ans. Quelle raison les a drainés vers les casuels? quel fut le processus de cette chute? »

Pour les *unskilled*, il n'est, hélas! que trop évident : « (M. Rowntree) a démontré ailleurs(1) que les salaires du travail *unskilled* en Angleterre ne laissent à l'homme qui a une famille à nourrir aucune marge pour les économies. Dès qu'il chôme, il est pour lui de nécessité absolue de trouver à vivre d'une manière quelconque. Si, pendant qu'il cherche du travail régulier, il entend parler de quelque besogne casuelle, il faut qu'il la prenne, et quand cet emploi a pris fin, le même processus recommence... Il y a dans la désorganisation industrielle actuelle, beaucoup plus d'emplois casuels que d'emplois permanents, et à moins qu'un homme n'ait les moyens, quand il chôme, de les laisser passer sans les prendre..., il est en grand danger de descendre dans les rangs des casuels. Car pendant que son temps se passe à des besognes temporaires, il ne peut chercher activement des emplois réguliers, il perd des chances de les avoir(2). »

Pour les *skilled*, il y a en général des économies à absorber, en même temps qu'un certain état d'esprit à créer. Aucun de ces deux processus n'est immédiat. L'évolution est donc analogue mais plus lente.

(1) Rowntree, *Poverty, a study of town life*, pp. 130 sqq.

(2) Rowntree, *Unemployment*, p. 128.

Il est inutile de tenter une fois de plus de dresser la liste des causes de perte d'emploi dans les métiers *skilled*. Il suffit de savoir que chacune d'elles peut être une source de *Casual Work*. Deux de ces causes requièrent cependant ici, pour des raisons différentes, un examen spécial. — L'une est la perte d'emploi par changement de procédés ou disparition d'industries. Nous la retrouverons et elle nous permettra d'élargir la notion du *Casual Work* que nous avons jusque-là obtenue. — L'autre s'attaque à une catégorie tout à fait à part (1), et qui comprend des occupations caractérisées par la relation de l'homme à un certain patron plutôt qu'à une certaine technique : hommes de confiance, portiers, surveillants, veilleurs, etc. En toutes ces situations s'est développée dans l'employé une aptitude à se plier aux habitudes de telle maison, à ses *desiderata* particuliers et non interchangeables avec ceux d'autres maisons, plutôt que la connaissance de procédés caractéristiques d'une industrie et pour lesquels il y a demande partout où existe cette industrie. Ces hommes ont pu rester longtemps dans un même poste, ce qui est une bonne note, mais leur aptitude particulière s'y est développée aux dépens de leur adaptabilité générale. Leurs qualités mêmes rendront leur remplacement difficile. Un homme de cette sorte sait mal chercher un emploi ; il lui manque ce rien

(1) Cf. P. L. *Minority Report*, p. 4134 ; — Beveridge, *Unemployment*, p. 417, et *Stepney Distress Committee Report*, 1906-07.

de hardiesse et de « bluff » si souvent nécessaire ; peut-être craint-il même d'importuner. L'aptitude à travailler et celle à trouver du travail sont choses fort différentes et il y a toute une technique de la « débrouillardise » qu'il ne possèdera jamais(1). Autant que l'ouvrier *skilled* du type ordinaire, il a cette fierté professionnelle qui lui interdit le travail-aumône et les besognes qu'il juge basses. Il n'avoue pas les premières journées casuelles qu'il est forcé d'accepter(2). « Il fait de son mieux ; il épuise ses petites économies à répondre aux annonces de journaux ; il maintient tant qu'il peut sa famille dans une respectabilité décente », et puis il perd cœur. D'ailleurs l'influence déprimante des tâches casuelles ne tarde pas à peser sur lui. Il faut avoir beaucoup d'optimisme pour en conserver un peu après une succession de journées comme la suivante (il s'agit d'un garçon épicier, en chômage) :

Lundi : Vu un épicier en réponse à une annonce dans les journaux. On me dit qu'il y a trop longtemps que j'ai quitté le métier. Retourné à la Bibliothèque, chercher d'autres annonces.

(1) Cf. P. L. *Min. Rep.*, p. 1135.

(2) X..., 37 ans, eut pendant huit ans une bonne position comme contremaître dans une brasserie, qu'il perdit après un différend avec un des patrons.. Parfaitement respectable, robuste, il n'a jamais pu arriver à retrouver du travail régulier. Nous avons su par ailleurs (mais non par lui) qu'il avait été réduit à être toucheur de bestiaux (un des emplois casuels fréquents à York, cette ville étant un marché agricole). *Unemployment*, p. 65.

Mardi : Trouvé du travail : creusé du sable pour un débarcadère de bateau ; attiré l'attention du propriétaire du bateau.

Mercredi : Même chose.

Jeudi : Travaillé pour ce propriétaire. Gagné 3 shill. et 6 pence.

Vendredi : A la Bibliothèque, pour les annonces.

Samedi : Cherché à me faire prendre aux Approvisionnements généraux ; cherché du travail à la tonte des chevaux ; pas de succès. Passé l'après-midi hors de la ville à tâcher d'aider à la rentrée des foin.

Lundi : Levé à 4 heures. Passé dans trois villages pour les foin. Trouvé à 9 heures, mais fini trop tôt à cause de la pluie. Gagné 3 shill.

Mardi : Me présente pour le travail de l'enquête (il fut en effet employé à l'enquête d'où ces renseignements sont extraits). Rédigé 6 cas.

Mercredi : De 3 h. 30 à 7 h. 30, déchargé un bateau qui venait de Londres. Gagné 3 sh. Passé le reste de la matinée à attendre le beau temps pour décharger encore.

Mercredi : Chargé un bateau de farine. Tout le temps sur les lieux, de 6 heures du matin à 7 heures du soir ; mais arrêté par la pluie. Gagné 3 sh. 6 d.

Vendredi : A l'enquête. Le reste de la journée à la Bibliothèque.

Samedi : Distribué des papiers. Gagné 3 sh. 9 d. Me présente pour du camionnage. Pas de succès (1).

(1) Rowntree, *Unemployment*, ch. I.

Au risque d'empiéter sur un chapitre ultérieur, il était nécessaire de prendre ici sur le fait les facteurs proprement moraux qui feront d'un casuel momentané un casuel définitif. Cette succession de loisirs forcés et de tâches plutôt grossières (charretier, docker, terrassier, dont on aura certainement noté en passant l'interchangeabilité si aisée) est tout à fait propre à réduire l'ancien *skilled*, l'ancien « homme de confiance », au dégoût et au désespoir.

La question est toute différente pour les casuels d'emblée. Nous entendons par là les ouvriers qui ont travaillé dans les métiers casuels depuis qu'ils ont eu l'âge des salaires d'adultes, soit que leur carrière d'adolescent ait été régulière, ou qu'elle ait été elle-même casuelle. Cette question a suscité, on le sait, une abondante littérature. C'est celle du travail des jeunes ouvriers dans les métiers sans avenir, et dont ils sont renvoyés lorsqu'ils atteignent l'âge d'homme, métiers auxquels s'attache le nom expressif de « culs-de-sac » industriels. Elle ne nous appartient ici que par une de ses faces. Comment le travail inéducatif de l'adolescent conduit-il au travail casuel de l'adulte ?

L'obligation où est le jeune ouvrier d'entrer dans les métiers *unskilled* au sortir des métiers inéducatifs serait elle-même une raison. Mais les « culs-de-sac » n'agissent pas seulement indirectement à travers l'*unskill* qu'ils entraînent. Ils sont efficaces par eux-mêmes, moins par des raisons économiques que pour

des motifs d'ordre psychique. Il y a en eux une vertu qui pousse le jeune travailleur au *Casual Work* et l'y rend immédiatement apte. La vie industrielle de l'adolescent tend à se caractériser ainsi : le seul apprentissage qui subsiste sur les ruines des autres est celui de la vie casuelle.

Des occupations en « cul-de-sac », il en est qui, plus directement que d'autres, sont le vestibule du *Casual Work*, non que l'enfant y soit employé seulement une partie de la semaine, mais parce qu'il y prend les habitudes psychiques de l'irrégularité, soit que le paiement des salaires en reste régulier, ou que le gain varie d'un jour à l'autre. Le métier où ce caractère est le plus évident est celui du petit vendeur de rue (vendeurs de journaux, d'allumettes, de fleurs; décrotteurs, chanteurs de rue, etc.). Les *Poor Laws Reports* (1) comptent 12.000 à 20.000 enfants ainsi occupés à Londres. La carrière des petits vendeurs de journaux comporte un séjour continu dans la rue au cours duquel se placent successivement des temps de travail, de loisir, de sommeil, de jeux, de petits paris, de petits larcins et d'immoralité. « Les enfants qui y ont passé leur adolescence deviennent en général des pisteurs pour *bookmakers*, des voleurs opérant sur les chemins de fer, des vagabonds (2). » Cette occupation est la négation même

(1) P. L. App. Vol. XX. *Special Report by C. Jackson on Boy Labour*.

(2) P. L. App. Vol. XX, p. 24.

de la régularité, de la discipline, de la conscience dans le travail sans laquelle aucune carrière industrielle n'est possible. Il est inutile d'essayer d'illustrer de statistiques un fait évident.

Montant d'un grade dans l'échelle des métiers, les *van-boys* (1), que nous rencontrons ensuite, jouissent encore de longs moments de flânerie, quoique avec des facilités de dégradation moindres. Mais leur besogne ne comporte encore aucune surveillance, ne nécessite aucune application. De plus, le travail en surtemps n'y est pas inconnu : une enquête particulière y a montré des cas de quatre-vingts à cent heures de travail (2) par semaine. A vingt-deux ans, dans 36 0/0 des cas, selon la statistique insérée par Mr Jackson dans les *Poor Laws Reports* (3), les ex-*van-boys* se retrouvent garçons-camionneurs. Ce métier, suite directe du travail de leur adolescence, compte, nous le verrons, parmi les plus casuels. Les autres cas fournissent la répartition suivante : métiers *skilled* : 4 0/0 ; — métiers des *skill* faible : 24 0/0 ; manœuvres casuels et manœuvres généraux (*general labourers*), 28 0/0 ; — émigrants, 4 0/0.

(1) Jeune garçon employé à surveiller les voitures de livraison, pendant que le livreur livre la marchandise.

(2) *Economic Review*, janvier 1911.

(3) App. Vol. XX, pp. 23 et 44. (Cette statistique, étant donnée l'étroitesse de sa base (116 cas), n'a, bien entendu, que valeur figurative.)

D'autres victimes des « impasses industrielles », les *errand-boys* (petits garçons de courses des magasins et des bureaux) entrent pour 40 0/0 dans le *Casual Work* immédiat (dockers, charretiers, *general labourers*), et pour 20 0/0 dans les métiers de *skill* faible.

Le principal facteur de la dégradation des jeunes ouvriers dans les trois occupations qui précèdent, c'est la rue (1), avec ce qu'elle entraîne de manque de surveillance, de flâneries, de ruses pour se procurer de petites sommes d'argent, de fréquentations de jeunes gens plus âgés et d'immoralité précoce. Ces occupations, qu'il est difficile d'appeler métiers et qui ont la rue pour théâtre, sont malheureusement celles vers lesquelles l'adolescent se dirige le plus volontiers au sortir de l'école. A

(1) Les principales lois qui régissent la matière, l'*Employment of children Act* de 1903 et le *Prevention of cruelty to children Act* de 1935, édictent les mesures suivantes : interdiction des métiers de la rue à tout enfant au-dessous de onze ans ; interdiction du travail de nuit dans tout métier à tout enfant au-dessous de quatorze ans, la nuit étant entendue de 9 heures du soir à 6 heures du matin, sauf la faculté réservée aux pouvoirs locaux de la définir autrement en certains cas ; interdiction d'employer à toute autre occupation les enfants que le *Factory and Workshop Act* de 1901 admet au travail en demi-temps ; enfin, et c'est la partie la plus originale de l'*Act* de 1903, pouvoir accordé aux autorités locales, en vertu de la section II de cet *Act*, d'édicter des règlements à l'effet d'interdire, ou de réglementer, ou de soumettre à l'octroi d'une licence, les métiers de la rue, pour tout enfant au-dessous de seize ans. La classe visée étant spécialement celle des jeunes filles au-dessous de cet âge, et l'attention des pouvoirs locaux étant spécialement attirée sur l'avantage qu'il y aurait à leur interdire complètement les métiers de la rue. La

Londres, la minorité de la Commission des *Poor Laws* estime en gros que parmi les jeunes garçons qui quittent les écoles élémentaires, 40 0/0 deviennent *errand-boys* ou *van-boys*, 14 0/0 entrent dans les magasins comme aides à tout faire, 8 0/0 deviennent saute-ruisseaux ou petits clercs, 18 0/0 seulement entrent dans le bâtiment, l'industrie du bois ou du fer, la confection ou l'imprimerie (1).

Restent à examiner les occupations en apparence mieux protégées, où l'adolescent, employé dans les usines et les fabriques, est au moins arraché à la rue pendant sa journée de travail.

Il semblerait à première vue que, pour inéducatifs qu'ils soient, rien n'y suscite le *Casual Work* d'emblée; que les petits « rattachés » des filatures, qui n'arrivent pas à devenir « fileurs », que les « enleveurs » des

définition de ces métiers, assez délicate à donner, correspond à peu près à notre première classe des *blind alleys*. Cette matière a fait l'objet d'un rapport au *Home Office*, rapport publié en 1910. La majorité de la Commission qui a rédigé ce rapport a conclu à l'interdiction de tout métier de la rue à tout enfant au-dessous de dix-sept ans. Les raisons indiquées pour le choix de cet âge sont nettement inspirées par le souci d'interdire aux enfants la chute dans les métiers casuels. Cet âge laisse en effet un intervalle de trois ou quatre ans, après le moment où l'enfant quitte d'habitude l'école élémentaire et un intervalle d'un an après celui où il quitte les *Industrial schools*, et « il serait sage de les protéger à ce moment contre une chute dans les habitudes casuelles ». Le rapport de la Minorité conclut à une mesure moins radicale.

(1) P. L. *Minority Report*, p. 4166.

scieries, que ceux qui ont charge des estagnons d'huile, aux manufactures de boulons et de rivets, n'aient d'autre incitation à devenir casuels que leur manque de qualification industrielle. Et toutefois ici encore, quoiqu'à un degré moindre, à côté de cette cause générale, on peut surprendre le jeu d'autres causes directement génératrices de *Casual Work*. La plus marquante de toutes est cette instabilité de caractère des adolescents qui les porte à quitter brusquement leur emploi par goût de l'aventure, par le sentiment qu'après tout, ils pourront toujours trouver chez eux un lit et du pain (1). Sortant d'un travail sans éducation technique, ils n'en seront pas moins aptes à être repris dans un travail d'une caractéristique identique, et n'ont plus à craindre de perdre les notions acquises pendant leur apprentissage. Le début de leur carrière industrielle présente ainsi une suite hétéroclite de besoins dont la liste suivante pourra donner une idée (2) :

1° Laveur de bouteilles, garçon de courses, garçon de café ;

2° Garçon de courses, *groom*, vendeur de journaux, manœuvre aux presses d'huile ;

(1) Des présidents de *boys clubs* (patronages pour jeunes garçons) nous ont affirmé qu'une bonne partie de leurs jeunes gens s'absentant pour participer à celles des excursions du club qui dureraient plusieurs jours, n'en demandaient pas la permission à leurs patrons et que presque tous ceux qui se la voyaient refuser passaient outre et couraient le risque de perdre leur place.

(2) Rowntree et Larker, *Unemployment*.

3° Aide-typographe, garçon de courses, aide-manœuvre aux poteries ;

4° Laveur de bouteilles, garçon de courses, aide-manœuvre aux verreries ;

5° Garçon d'écurie (deux places), pique-feu de machine à vapeur, garçon de courses, garçon d'écurie ;

10° Metteur en bouteilles, garçon de courses, *vandy*, etc.

Qu'augurer de jeunes travailleurs dont le *curriculum vitæ* se présente de la sorte ?

Ce n'est pas tout. Le plus souvent, entre ces divers métiers se placent, bien entendu, des temps de chômage. Le trait le plus frappant que révèle toute statistique de chômeurs est la proportion très inattendue de jeunes ouvriers sans emploi. « Partout, en Angleterre, les registres des *Distress Committees* révèlent ce fait extraordinaire que non seulement 15 0/0 des chômeurs qui recourent à eux ont au-dessous de vingt-cinq ans, que près du tiers ont au-dessous de trente, mais qu'encore une inquiétante proportion de ces jeunes hommes sont en état de chômage chronique, d'*under-employment* (1). » Les statistiques du rapport Jackson, dont nous avons parlé plus haut, révèlent 3 0/0 de chômeurs parmi les jeunes gens de 17 ans, 7 0/0 à 18 ans, 10 0/0 à 19 ans et 15 0/0 à 20 ans (2).

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1165.

(2) P. L. App., Vol. XX, p. 47.

Or le chômage présente des dangers spéciaux pour les adolescents. A mesure qu'il avance en âge, le chômeur a de moins en moins de chance de rentrer dans les métiers réguliers, les patrons préférant toujours un enfant qui sort de l'école à cause des habitudes de discipline qu'il y a acquises, à un adolescent déjà dégradé par des intermittences de chômage. Et, d'ailleurs, où se passent ces temps de chômage? Dans la rue, à vivre tant bien que mal de besognes diverses et momentanées. Ces métiers, en apparence plus protégés, ont donc le même aboutissant que les autres : la rue, ce grand instrument de la dégradation de l'adolescence, la rue qui, renforçant leur indiscipline, est à la fois cause et effet de cette instabilité (1).

Il reste à se demander dans quelle proportion le *Casual Work* se recrute-t-il de ces « déchus » et de ces « d'emblée ». Son caractère et ses remèdes seront en effet très différents selon qu'il sera principalement une occupation résiduelle ou une occupation initiale, et qu'il faudra chercher essentiellement ces remèdes du côté de l'organisation du travail adulte ou de l'éducation des adolescents.

On ne peut guère se contenter ici de statistiques émanant d'enquêtes privées. De telles enquêtes sont des

(1) Rowntree, *Unemployment*, p. 8 : « Ils passent, à jouer, çà et là dans les rues, des intervalles si longs, que, quand ils commencent à travailler, ils ne supportent aucune discipline, et lâchent leur travail sous le plus léger prétexte. »

instruments de recherche précis et pénétrants, mais leur portée est limitée. Le fait dont nous avons à nous occuper doit se définir en chiffres. Les pourcentages en seront d'autant plus exacts que les chiffres sur lesquels ils porteront seront plus larges. Les statistiques privées ne peuvent intervenir que comme contre-épreuves. L'idéal serait d'avoir à faire à des chiffres ayant l'ampleur de ceux mêmes du *Census*. Mr Beveridge se l'est proposé. Il a tiré du *Census* de 1901 le tableau suivant des âges respectifs des ouvriers dans l'ensemble de la population occupée de l'Angleterre et du pays de Galles, et dans les docks de Londres, en particulier.

Dans ce tableau, le nombre des ouvriers à différents âges est exprimé en pourcentage du nombre correspondant à l'un de ces âges.

Ages	Ensemble de la Population masculine occupée	Docks de Londres
15-19	103	49
20-24	100	100
25-34	84	122
35-44	66	126
45-54	47	94
55-64	28	45
65-74	11	12

Mr Beveridge en tire la conclusion suivante : « Pour 100 travailleurs des docks à Londres à un âge quelconque entre 20 et 24 ans, il y en a 122 à ce

même âge, entre 25 et 34 ans, ou 45 % de plus que les 84 qu'on eût attendu si la distribution des âges avait été la même que dans l'ensemble de la population masculine occupée. C'est dans cette proportion même, en conséquence, que le groupe des dockers de Londres se recrute parmi les autres groupes de 25 à 35 ans (1). » Cette inférence reste toutefois arbitraire, et il se trouve qu'elle est fort au-dessous de la vérité. Elle est en effet fondée sur le postulat suivant : la différence du nombre de travailleurs de 25 à 34 ans, qui existe en 1901 entre le métier A et le métier B, différence égale à 45 %, ne peut provenir que du transfert des hommes de A à B, car dix ans plus tôt, en 1891, les hommes de 15 à 25 ans avaient envahi les deux métiers en proportion égale. Mais il reste l'alternative qu'en 1891 la classe de 15 à 25 ans ait envahi les deux métiers, précisément dans le rapport de $\frac{84}{100}$ à $\frac{122}{100}$. En général donc, comme le montre M. Heath dans un article de l'*Economic Journal* (2), toute inférence sur le recrutement d'un métier aux dépens d'un autre sera vaine, qui n'établira pas d'abord la proportion préalable dans laquelle, à une

(1) Beveridge, *Unemployment*, p. 128.

(2) *Underemployment and the Mobility of Labour* (*The Economic Journal*, juin, 1911.) Une traduction de cet article a paru dans le Bulletin trimestriel de l'Association internationale pour la Lutte contre le Chômage, janv.-Juin, 1912, sous ce titre : « Le Chômage partiel et les Changements de Métier ».

époque antérieure, une classe d'hommes, plus jeunes de la différence même des deux époques, aura envahi les deux sortes de métiers. Pour être valable, l'inférence devra donc porter sur deux *Census* successifs.

Prenant le *Census* de 1891, M. Heath cherche le nombre d'hommes de 15 à 25 ans qu'il y avait dans l'ensemble de la population masculine occupée. Il évalue ce chiffre à 100.

Prenant ensuite le *Census* de 1901, il y cherche de même le nombre d'hommes de 25 à 30 ans dans l'ensemble de la population occupée. Il évalue ce second chiffre en pourcentage du premier. Il obtient ainsi pour la classe de 25 à 35 ans de 1901 un *index-number* qui lui montre combien cette classe a perdu d'hommes en dix ans. Chaque classe de 1901 (25-35 ans, 35-45 ans, etc.) est donc évaluée en pourcentage de la classe qui était de dix ans plus jeune en 1891, ce qui constitue, à chaque classe de 1901, un *index-number*. Il fait successivement porter les mêmes recherches sur ce qu'il appelle les métiers clos et les métiers ouverts ; les métiers clos aux adultes étant évidemment ceux dont la technique ne peut s'apprendre que dans la jeunesse, ou bien ceux dans lesquels la concurrence des femmes et des enfants fera toujours préférer à un nouveau venu, s'il est adulte, une nouvelle venue ou un jeune travailleur. Il détermine directement sur les *Census* le nombre de travailleurs de chaque classe de 1891 et de la classe de dix ans plus vieille, en 1901 ; puis il évalue ce second chiffre en

pourcentage du premier. Les métiers où le pourcentage est inférieur à l'*index-number* ont évidemment perdu plus d'hommes que l'ensemble de la population occupée. Réciproquement, les métiers où l'index est supérieur ont acquis par transfert les hommes que les autres ont perdus. Un raisonnement semblable, portant sur chacune des classes (de 35 à 45, de 45 à 55, etc.) de 1901, fournit, pour ces classes, des *index-numbers* qui permettent d'y comparer les classes correspondantes des deux sortes de métiers. Ce raisonnement postule cependant qu'on meurt dans la même proportion dans les deux groupes de métiers. Mais comme les tables montrent en fait une mortalité plus grande dans les groupes de transfert positif, les corrections de la mortalité ne feraient qu'accroître la différence entre les deux groupes.

Si on dit par exemple que pour la classe de 25 à 35 ans (1901), l'*index-number* est de 95,9, cela signifie que 95,9 0/0 de la classe de 15 à 25 ans (1891) se retrouvent dans la classe de 25 à 35 ans (1901). Pour la classe 65-75 ans (1901) l'index est de 47,6, ce qui signifie que 47,6 0/0 de la classe qui avait 55-65 ans en 1891 se retrouvent dans la classe 65-75 ans de 1901. L'index conduit à des constatations intéressantes qu'on trouvera dans la table ci-dessous, composée sur celles que donne M. Heath.

Comme on pouvait s'y attendre, le transfert est négatif dans les métiers *skilled*. Et comme il est naturel aussi, c'est la classe la plus jeune qui perd son nombre. C'est dès le début de la vie industrielle que s'affirme une

moindre capacité de rendement et que les hommes de moindre rendement s'éliminent des manufactures. Le transfert persiste à un âge plus avancé, quoique à un degré plus faible.

TOTAL DE LA population occupée		INDEX numbers	MÉTIERS CLOS		MÉTIERS OUVERTS			
			Textiles	Industries du livre et du papier	PEINTRES en bâtimens plâtriers colleurs de papiers peints	DOCKS	PAVEURS manœuvres de voirie	GAZ
CLASSES								
1891	1901							
15-25	25-35	95,9	65,7	81,9	145,4	248,0	404,4	298,1
25-35	35-45	92,3	78,1	90,8	106,7	170,7	285,2	136,3
35-45	45-55	85,3	76	85,3	92,2	137,2	252,2	99,4
45-55	55-65	70,8	60,9	72,2	75,2	99,7	220,2	79,1
55-65	65-75	47,6	37,6	45,8	45,1	61,1	149,7	50,7

Inversement, un transfert positif se constate dans les métiers ouverts avec une évidence aveuglante. Prenons par exemple dans les trois groupe du *Census* : « Transport », — « Bâtiment », — « Gaz, eau, électricité », quatre des sous-groupes : peintres en bâtiment, plâtriers, colleurs de papiers peints ; — travailleurs du gaz ; — dockers ; — paveurs et manœuvres de la voirie, les deux premiers étant surtout saisonniers, les deux

derniers, surtout casuels. Pour les docks, en particulier, l'envahissement est de 154,3, c'est-à-dire 158,8 0/0 de plus que ce qu'on eût attendu si la distribution de l'âge avait été ce qu'elle est dans l'ensemble de la population. Si on avance dans les séries suivantes, on constate la continuité du même phénomène. Prenons la série 35-45 ans (1901). Cette série, qui était de 100 en 1891, est de 170,7 en 1901, quand elle ne devrait être que de 92,3, c'est-à-dire qu'un *nouveau* transfert égal à 85 0/0 a eu lieu de 1891 à 1901 dans le passage de 25-35 à 35-45 ans d'un groupe qui avait déjà vraisemblablement subi un transfert semblable de 1881 à 1891, alors qu'il passait de 15-25 à 25-35 ans. A mesure qu'on progresse vers des séries d'âges plus avancés, on constate que les deux occupations casuelles apparaissent le plus nettement résiduelles, le pourcentage, dans les deux saisonnières, se rapprochant davantage de *l'index-number*. Si on avance encore, ce sont les manœuvres de la voirie qui conservent surtout le caractère résiduel. Sans doute, le travail de docker apparaît-il plus dur et malchanceux aux vieux déclassés du travail, que celui de boueux et de paveur de rues. Ce transfert, cependant, ne se réduit pas à zéro. Même dans la série de 65 à 75 ans, des épaves détachées de bien des points du monde économique viennent courir aux docks la chance de rares journées et crier : « Ici, Monsieur; par ici, Monsieur; pour l'amour de Dieu, Monsieur », au pied de la petite tribune du *foreman*.

Tout ce que ces statistiques permettent de conclure c'est que, pris en masse, les métiers ouverts s'accroissent des pertes des métiers fermés. Elles ne montrent pas que les recrues de tel métier ouvert proviennent toutes de métiers fermés. Il peut y avoir transfert de métier ouvert à métier ouvert. Les statistiques particulières et les enquêtes individuelles sur tel métier ouvert, en montrant les étapes antérieures dans les métiers fermés, interviennent heureusement comme complément et contre-épreuve. De telles statistiques peuvent porter, par exemple, sur les clients des *Distress Committees* de l'Act de 1905. La grande masse de ces chômeurs se compose de travailleurs casuels dont il est aisé d'enquêter sur les antécédents. Nous retrouverons la question au chapitre III. L'initiative privée des chercheurs peut encore se porter sur des recensements dont les ouvrages de MM. Rowntree et Lasker sur York fournissent le meilleur exemple. Ayant déterminé le nombre des travailleurs casuels en chômage momentané à un jour donné, ces économistes se proposèrent de savoir dans quelle proportion cette classe se composait de casuels d'emblée et d'anciens réguliers. York est une ville de 82.000 habitants que rien ne paraît spécialement prédisposer à être le siège d'industries casuelles. Les centres de travail principaux y sont la *North Eastern Railway Company*, les manufactures de cacao et de confiserie, et, avec une importance moindre, le bâtiment et les moulins. Les deux premières sont des occupations

très stables. A l'époque où l'enquête avait lieu, le travail ne s'était pas, il est vrai, entièrement relevé d'une dépression de deux années. Mais les enquêteurs ne s'attendaient nullement à une aussi forte proportion de casuels, puisqu'il n'y a aucune industrie importante connue pour employer spécialement de la main-d'œuvre casuelle.

Dans ces conditions, le nombre de casuels inoccupés, qui était de 441, le 7 juin 1910, présentait la proportion énorme de 358 anciens réguliers, dont 68 étaient d'anciens *skilled*.

Le *Casual Work* est donc une classe essentiellement résiduelle. Offre et demande de main-d'œuvre casuelle ne sont pas toutes deux primitives. Ce qui est primitif c'est la demande. Si elle se rencontre finalement avec une offre, c'est très peu parce qu'il y a des ouvriers qui ne sont bons qu'à du travail intermittent. C'est surtout qu'il y a trop d'ouvriers qui demandent à la fois du travail constant. On peut dire en gros que ce qui rend efficace cette demande de main-d'œuvre casuelle, c'est qu'elle se rencontre non pas avec une tendance psychologique correspondante, mais avec une proportion statistique, non avec des goûts, mais avec des chiffres. « Quand un docker engagé lundi est renvoyé mardi, ce n'est pas qu'il refuse de travailler mardi, mais c'est que le travail pour lequel il était engagé a pris fin (1) », et

(1) Beveridge, *Unemployment*.

que d'autres que lui ont été pris pour le travail suivant. Et on peut finalement schématiser ainsi l'analyse que nous avons appuyée sur l'exemple des docks : *Il y a Casual Work toutes les fois que dans une main-d'œuvre inorganisée, du travail unskilled doit s'ajuster à des variations à très courtes périodes.*

III

Les cas de *Casual Work* qu'a remis en lumière la Commission des *Poor Laws* sont nombreux et divers. La Minorité de la Commission les a classés en trois catégories (1) : une de métiers *unskilled* et deux de métiers *skilled*. Notre formule nous permet d'abord d'expliquer la première ; de plus, elle nous mettra peut-être sur la voie d'une formule plus large, capable d'interpréter les autres.

Dans cette première catégorie, on peut citer les journaliers employés aux mille et une tâches que les particuliers distribuent autour d'eux. Femmes de ménages, jardiniers à la journée, hommes de peine, etc., constituent ce que l'on pourrait appeler le *Casual Work* domestique. Pour nous en tenir aux espèces plus pro-

(1) P. L. Min. Report, p. 1145, sqq.

prement industrielles, les dockers restent le type de cette catégorie, mais elle ne s'y confine pas. On peut citer en outre comme ayant avec les docks une immédiate parenté, les porteurs d'entrepôts des grands centres d'importation comme Liverpool, qui peuvent être réquisitionnés brusquement, en masse, pour des livraisons consécutives à des ventes, alors que le jour précédent l'entrepoteur n'avait besoin que de quelques hommes nécessaires à l'échantillonnage. En dehors d'eux, on trouve encore les porteurs aux halles et marchés, les manœuvres qui rôdent aux portes des usines en quête d'embauchage momentané, les toucheurs de bestiaux des marchés agricoles, etc. Tous ces cas tombent assez visiblement sous la formule, sans qu'il soit nécessaire d'insister. Une sous-classe s'en distingue cependant, représentée par exemple par ceux des camionneurs qui sont employés casuellement, ainsi que par les « extra » d'entreprises ou de services très stables, comme les postes et les chemins de fer. Le *Census* de 1901 donne pour Londres un nombre d'ouvriers camionneurs se montant à 59.515, dont un septième seulement fait partie d'une *Trade-Union*. Le secrétaire de cette Union estime qu'au moment où la demande de travail est la plus active, 5.000 d'entre eux restent encore inoccupés. Les *Poor Laws Reports* évaluent à deux tiers d'entre eux la proportion des permanents. De son côté, la *Charity Organisation Society* compte que le rapport du nombre des « extra » à celui

des réguliers est de 82 à 332 (1). Comme aux docks, une grande proportion de travail en surtemps coexiste avec cette irrégularité. Les équipes de nuit se recrutent fréquemment parmi les hommes qui ont déjà travaillé de jour, et des journées de dix-sept heures n'y sont pas rares. A Liverpool, le nombre des réguliers est d'environ 7.000 sur les 11.171 qu'indique le *Census*. « Il y a plusieurs places d'embauchage reconnues par la police pour l'engagement de ces « extra ». Le métier est loin d'être *unskilled*, puisqu'il comporte entre autres choses le soin des magnifiques chevaux pour lesquels Liverpool est célèbre » (2). Cependant, bien des ouvriers et des soldats acquièrent rapidement là-dessus un minimum de connaissances. D'autre part, une maison de commerce ne peut pas attendre de ses travailleurs de rencontre, la même habileté que de ses réguliers. Le *skill* requis de ces casuels se rapproche donc de la description que nous avons déjà donnée de l'*unskill*.

D'un genre un peu différent sont des occupations telles que celles des « extra » qu'emploient aux moments de presse les Compagnies de chemin de fer. La pratique de ces Compagnies semble différer beaucoup de l'une à l'autre. Au terminus de Marylebone, du *Great Central*, on comptait, en 1906-1907, une moyenne de 117 casuels, employés environ vingt-huit heures par semaine, et 197 réguliers. A King's Cross (gare des

(1) *Charity Organisation Society Report*, p. 51.

(2) P. L. App. Vol. XVI, p. 67.

marchandises), terminus du *Great-Northern*, la moyenne des casuels n'est que de 3 0/0. Au terminus d'Euston, du *London and North-Western*, la classe strictement casuelle n'est appelée que de juin à septembre, et spécialement du 20 juillet au 12 août. On obvie aux autres causes de variations (par exemple diminution du nombre des machines, consécutive à leur augmentation de puissance) par une diminution des heures de travail. A ce même type encore, appartiennent la réserve de conducteurs, laveurs, etc., de toute entreprise de tramways, et aussi les « extra » des postes au moment de Noël. En effet, tous ces cas présentent ce trait commun : une organisation de la demande dont nous avons constaté l'absence aux docks. Le travail y est en général réparti entre le plus grand nombre possible d'employés réguliers et le plus petit nombre de casuels.

Mais une seconde classe va nous poser un problème différent et nous présenter une main-d'œuvre casuelle qu'on ne pourra appeler résiduelle qu'en changeant légèrement le sens déjà donné à ce mot. Les travailleurs du bâtiment forment comme une transition entre cette classe et la précédente. Les travailleurs qualifiés du bâtiment, aussi bien que les non-qualifiés, ont à souffrir d'une combinaison de variations saisonnières à grande et à petite période. Les premières correspondent à ce fait bien connu, qu'il est plus cher de construire en hiver qu'en été, et les secondes, qu'entre les

bâtiments successifs construits par un entrepreneur, il y a place pour une certaine discontinuité, qu'ils ne sont pas d'importance constante, que les travaux secondaires (décoration, peinture) demandent un certain degré d'avancement des travaux principaux. Seuls les grands entrepreneurs ont assez d'importance pour faire face à ces différentes causes de variations. D'abord, ils ont à la fois assez d'entreprises à des états divers d'avancement pour pouvoir faire entre elles une répartition de leur personnel permanent. De plus, les capitaux engagés dans les grands bâtiments qu'ils construisent perdraient au lieu de gagner à toute économie qui, ralentissant la construction, retarderait le moment de leur rémunération. Mais les petits entrepreneurs semblent vérifier l'hypothèse qu'une entreprise est d'autant plus exposée aux variations saisonnières de toute période, qu'un moins grand nombre de manipulations intermédiaires la sépare de la consommation finale (1). C'est faire prévoir que, pour peu qu'il y ait désorganisation dans la main-d'œuvre (disconnection des centres d'appel, part de la chance, rôle des *foremen*), les phénomènes de casualité se présenteront chez les *unskilled* du bâtiment comme ils se présentent aux docks. Cette étude n'entrant qu'accessoirement dans le cadre de ce travail, une simple indication suffira ici. Aussi bien, en bonne méthode, pour toute question

(1) M. Lazard, *Chômage et Profession*, p. 329.

relative au chômage, n'y a-t-il guère de milieu entre un simple résumé de résultats obtenus par d'autres et une monographie complète de la question. « Les travailleurs du bâtiment sont en ce moment des casuels, lit-on dans le rapport des *Poor Laws*. La limite (entre les métiers saisonniers et les métiers casuels) est ici obscure. Dans toute période de dépression, une proportion considérable de manœuvres *unskilled* du bâtiment se trouvent employés à leur propre métier pour des périodes si courtes (souvent quelques heures à la fois), et obtiennent si rarement quarante ou cinquante heures par semaine, que leur condition n'est plus du chômage saisonnier, mais de l'*underemployment* chronique (1). »

Mais que dire des travailleurs qualifiés du bâtiment ? « Il y a des signes réels qu'à Londres, tout au moins, le chômage prolongé des charpentiers, briquetiers, etc., est hors de proportion avec le fléchissement des affaires dans le bâtiment... Il se peut qu'ils soient devenus trop nombreux avec les nouveaux procédés des parquets en béton et des solives d'acier, que les maçons et les poseurs de briques soient dépossédés par les travailleurs du ciment armé... (2) ».

Le phénomène n'est pas encore très marqué dans ce groupe de professions, quoique les charpentiers, qui

(1) P. L. *Minority Report*, p. 446.

(2) *Ibid.*

comptent parmi les plus stables du bâtiment, aussi bien que les plombiers qui, eux, sont les moins stables après les peintres, présentent tous les deux une élévation inquiétante du taux de leurs chômeurs. Une courbe du pourcentage des chômeurs dans le bâtiment et dans la moyenne des Unions, allant de 1892 à 1905 et due à Mr Beveridge, a été insérée dans le rapport Cy. Jackson et Pringle publié en appendice au rapport de la Commission de la Loi des Pauvres (1). On y voit la courbe du bâtiment indiquer pendant neuf ans (1892-1900) des pourcentages inférieurs à la moyenne des Unions, avec toutefois des différences régulièrement décroissantes, rejoindre en 1900 la courbe de la moyenne des Unions, puis, de 1901 à 1903, hésiter et passer tantôt au-dessous, tantôt au-dessus ; enfin, en 1903, se tenir définitivement au-dessous avec des différences croissantes. En 1905, le maximum de la différence est de 11,7 0/0 et le minimum de 7,6. En 1910, la *Labour Gazette* indique (moyenne des charpentiers et des plombiers) le chiffre de 13,7 pour ce maximum et de 7,4 pour ce minimum (2). Ce phénomène est, on le voit, tout à fait comparable aux cas des métiers en voie de dépossession industrielle que rappelle le Rapport de la Minorité de la Commission des *Poor*

(1) P. L. App. Vol. XIX, p. 46.

(2) Les recensements des chômeurs du bâtiment, dus aux premiers mois de l'activité du *National Insurance Act*, montrent que le législateur y avait sous-évalué le pourcentage probable du chômage, Cf. S. Webb, in *The Crusade*, février 1913.

Laws : « Quoique peu de leurs ouvriers soient en état de chômage complet, presque aucun n'arrive à sa semaine entière de travail. Tout le métier peut ainsi passer (ce que firent les tricoteurs à la machine (*framework Knitters*) et les tisseurs en soie et en laine des métiers à bras), à une condition telle que chaque homme ne travaille que quelques jours par semaine d'un bout de l'année à l'autre (1). » Dans ces pertes d'emploi par changements de procédés ou fin d'industries, la politique des *Trade-Unions* peut faire beaucoup pour atténuer le mal. Si l'Union est forte et que le métier se prête à une différenciation du produit manufacturé et du produit fait à la main, on voit apparaître le processus que Mr et Mrs Webb décrivent dans *Industrial Democracy* et dont la tactique de trois Unions nous apporte de bons exemples (2). Ni les cordonniers à la main (*Amalgamated Society of Cordwainers*, ni les ouvriers papetiers (*Society of papermakers*), ni les fileurs de coton (*Amalgamated Society of Operative Cotton Spinners*) ne songèrent à s'opposer aux machines. Ces Unions essayèrent, si l'on peut dire ; elles créèrent à côté d'elles des filiales spécialement réservées aux ouvriers de la production mécanique, puis elles se fermèrent aux nouveaux arrivants. Ceci fait et, s'orientant alors vers la production de luxe, elles gardè-

(1) P. L. *Minority Report*, p. 447.

(2) *Industrial Democracy*, p. 447, sqq.

rent à leurs membres un haut degré de *skill* et un haut niveau de salaires. Elles poursuivirent à effectifs réduits leur belle vie ouvrière, et maintinrent haut et ferme le drapeau du vieux métier si longtemps nourricier d'hommes. Dans les deux premiers cas, l'Union n'eut même pas besoin de fermer la profession. Le haut *skill* requis par la production soignée fut à lui seul une barrière suffisante.

Si l'Union est faible, que le métier se se prête pas à une semblable organisation, le personnel ouvrier peut descendre en masse dans le travail casuel. Tous les cordonniers dépossédés par la machine ne peuvent pas s'orienter vers les industries de luxe. « Chassés du travail régulier, ils se font savetiers. Ils travaillent dans la réparation, ramassent quelques jours de raccroc pour des maisons diverses et gagnent ainsi irrégulièrement de 8 à 12 shillings par semaine(1). » Ils rejoignent de la sorte la classe de ce que nous avons appelé le *Casual Work* domestique.

Mais il y a un processus bien plus important, bien plus « industriel » par lequel cette main-d'œuvre ainsi dépossédée peut prendre la forme casuelle. Tout autour des grandes fabriques de chaussures, on constate la présence d'ouvriers isolés ou même de petits patrons cordonniers, auxquels l'usine distribue de temps en temps des commandes. « Ces hommes sont pour la plupart

(1) *Final Report by Maitland et Squire*. P. L. App., Vol. XXI, p. 105.

ceux qui étaient trop vieux, ou incapables de se plier à la vitesse de travail des usines, ou inaptes, pour toute autre raison, à s'adapter aux méthodes nouvelles. C'est seulement parce qu'ils reçoivent du travail des grandes manufactures, dans les moments de presse, que ces petits cordonniers arrivent à survivre. Pour que les services de ces modestes auxiliaires lui soient assurés quand il en aura besoin, il est de bonne politique pour l'usiner de les maintenir en vie, en leur distribuant de petits travaux d'un bout de l'année à l'autre (1). »

Il est peut-être utile de faire remarquer que cette classe d'auxiliaires casuels ne se composera pas seulement d'ouvriers d'une technique antérieure. Une fois créée, en effet, elle s'entretiendra des déchets que l'usine élimine, non moins que des enfants dont les parents sont casuels. Mais les ouvriers de la technique antérieure auront été comme l'amorce ou, si l'en veut, comme le ferment de la classe casuelle.

Domestiques ou industriels, ces travailleurs du *Casual Work* ont en commun deux traits dont nous avons vu l'un et dont nous rencontrerons l'autre : l'incertitude quotidienne de l'engagement et la nécessité d'un salaire d'appoint : « Leurs filles iront aux usines de chocolat ou aux ateliers de couture. Chaque membre de la famille

(1) C. B. Hawkins, *Norwich*, pp. 31-32, Londres, 1910.

composera de pièces et de morceaux un salaire qu'aucun n'est capable de gagner tout seul (1). »

Une telle classe de *Casual Work* n'est plus résiduelle dans le sens que nous avons précédemment expliqué. Elle ne se compose plus des déchus des autres métiers. Mais elle l'est de son propre métier. Elle est faite des moins « efficients », des moins adaptables, des hommes de moindre rendement, s'il y a eu sélection. Malheureusement, nous l'avons vu, elle se compose aussi des autres, pour peu que les changements industriels aient été amples et subits. Nous y apercevons, dans tous les cas, clairement, d'où naît la demande de main-d'œuvre et d'où naît l'offre. Et de cette offre, nous voyons à la fois le processus créateur et le processus d'entretien.

Mais il est d'autres cas de *Casual Work* d'ouvriers *skilled* où, si les causes de la demande restent claires, ce double processus de l'offre devient bien obscur. Il y a quelque raison de croire que la pratique de distribuer du travail casuellement tendrait à s'accroître dans les agglomérations urbaines. « Dans des villes comme Londres, il y a une tendance grandissante à embaucher et à renvoyer des hommes sans préavis et à faire de moins en moins d'engagements à longue période. » Le rapport de la Majorité de la Commission des *Poor Laws* en donne l'exemple suivant : dans la boulangerie, à Glasgow, la demande de pain se place surtout le matin,

(1) P. L. App., Vol. XVI, p. 105.

et le samedi elle est double. En conséquence, au lieu de garder par exemple un personnel permanent de vingt hommes, les boulangers en ont quinze réguliers et en engagent dix autres pour une demi-journée durant la semaine, et pour tout le samedi.

Cette extension de la casualité dépend sans doute d'un antagonisme de causes, les unes casualisantes, les autres régulatrices, dont on n'arriverait à démêler le jeu que par des statistiques appropriées et une monographie de chaque métier. Tout au plus peut-on suggérer ici quelques-unes d'entre elles. Ce qui fait que tel employeur se défend mieux que tel autre du même métier contre les variations qui engendrent la main-d'œuvre casuelle, c'est, très souvent, la grandeur de l'entreprise en ce qu'elle permet une intégration interdite aux petites. Si le fabricant de confitures prépare aussi de la sauce, des jambons, du sucre, du chocolat, il pourra employer tout le long de l'année, dans d'autres branches du travail, le personnel qu'il serait obligé de renvoyer après la cueillette et le tri des fruits. Un autre facteur décasualisant est la régularité que réclame la grande production usinière. Son jeu est bien visible dans le cas de la chaussure dont nous avons parlé plus haut. Soit à son usine, soit dans l'échoppe du petit cordonnier qu'il laisse vivre, c'est, en effet, le grand patron qui est dans les deux cas le véritable employeur. Or il a coupé sa main-d'œuvre en deux parties, une régulière ravallant à l'usine, et une casuelle travaillant au

dehors et dans laquelle il localise les variations saisonnières. Ne pouvant les supprimer, il leur a fait, si l'on peut dire, la part du feu. Ce procédé a, on le voit, quelque ressemblance avec la « décasualisation » pratiquée aux docks par la *London India Co.* Dans le cas de la chaussure, les variations saisonnières ne pouvant plus causer ni dégradation au personnel entraîné, ni interruption dans la rémunération des capitaux, ni frais de remise en jeu des machines, deviennent inoffensives pour tout autre que le personnel sacrifié des hommes de rendement moindre. C'est le schéma même de la « décasualisation ».

On peut comparer à ce cas celui du *Millwall Dock*. Il y a à ce dock deux façons de décharger les grains : à la machine et à dos d'homme. Dans le premier cas, les hommes, très régulièrement employés d'un bout de l'année à l'autre, sont payés à la semaine. Dans le second, ils sont casuels.

Il est inutile de dire que les sentiments philanthropiques du patron sont quelquefois un facteur important de la régularisation du travail. Mr Rowntree écrit qu'il « avait découvert que, dans ses usines, certains départements prenaient l'habitude d'utiliser de la main-d'œuvre casuelle. Cependant les uns étant surtout occupés en hiver et d'autres en été, il était possible de faire une répartition de main-d'œuvre. Dans d'autres départements des mêmes usines, on put établir que le nombre de travailleurs casuellement employés n'était

jamais tombé au-dessous d'un chiffre donné. En conséquence, il était évidemment possible de placer ce nombre minimum sur un pied permanent (1). »

Si la production en usine a un effet direct régularisant, elle peut avoir un contre-coup casualisant, tant il est vrai qu'aucun phénomène économique ne se prête aisément à une description simple. « Le haut prix de revient des installations pour la production mécanique pousse quelquefois à la pratique de remplir immédiatement la place d'un travailleur momentanément absent pour maladie ou toute autre cause, ce qui a fait naître une classe spéciale de travailleurs casuels. Dans les filatures de coton du Lancashire, le « fileur bouche-trou » est érigé à l'état d'institution. Les *Labour Exchanges* du Lancashire commencent leurs opérations à 5 h. 45 du matin, exprès pour remplir les places des fileurs absents quand s'ouvre la manufacture. Au contraire, les filateurs de laine du Yorkshire laisseraient plus volontiers un métier inoccupé (1) ».

Quant aux influences casualisantes, il en est qui semblent assez générales, et d'autres qui paraissent plus particulières à certains lieux. Parmi les premières, on peut certainement noter la spécialisation exagérée. S'il y avait un peu plus d'intercommunication technique entre les très nombreuses espèces de travailleurs dans

(1) Rowntree, *Unemployment*, p. 137.

(1) F. Keeling, in *Economic Journal*, mars 1913.

le bâtiment (monteurs d'échafaudages, monteurs au treuil, maçons pour la brique, maçons pour la pierre, aides-maçons pour la pierre, aides-maçons pour la brique, etc.), peut-être le travail serait-il plus régulier.

Parmi les secondes, on peut citer une sorte d'influence de contagion des métiers déjà casualisés sur les autres. Une industrie comme les docks rassemble forcément autour d'elle une grande masse d'ouvriers casuels. Les *foremen*, en effet, exigent parfois que leurs hommes habitent dans un certain rayon dit « rayon d'appel » (1), et, dans tous les cas, il est de l'intérêt des hommes de demeurer le plus près possible des places d'embauchage. Or, cette pratique, parmi d'autres, concentre autour des docks un véritable marché de main-d'œuvre casuelle, qui pourra, le cas échéant, se vendre à toutes les industries qui viendront en profiter. L'industrie des filets à mailles de fer se nourrit à Norwich des casuels toucheurs de bœufs du marché à bestiaux de cette localité. Nous retrouverons au chapitre suivant ce fait et ses conséquences. Dans ce cas, il s'agit, comme on le voit, de l'extension du *Casual Work* à des milieux déjà affaiblis et en quelque sorte en état de moindre résistance industrielle, qu'ils soient *unskilled*, *sweated*, casuels des autres industries, ou simplement inorganisés. Dans d'autres cas, cette contagion se produit pour

(1) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 207.

des motifs différents et sur des industries *skilled*. Les mécaniciens employés à la réparation des vaisseaux dans les docks sont des ouvriers hautement qualifiés. Leur travail se compose cependant de périodes de sur-temps et de périodes d'oisiveté, tout comme les dockers ordinaires. Il est très vraisemblable que les exigences des employeurs n'auraient pas casualisé à ce point cette main-d'œuvre, s'ils n'avaient eudéjà, dans d'autres domaines, ceux du chargement et du déchargement, toutes facilités pour répondre à leurs besoins casuels.

Dans l'analyse suivante de l'état de l'industrie de la chaussure à Hackney, nous voyons noté à la fois le jeu des influences casualisantes et des forces régulatrices.

« Deux mille trois cent quatre-vingt-onze personnes étaient engagées dans l'industrie de la chaussure à Hackney en 1904 (*Factories and Workshops Returns* 1904), dont 1.074 dans les petits ateliers, 506 à domicile et 820 aux usines. Vers l'année 1890, les efforts incessants des *Trade-Unions* avaient abouti à ce que dans cette industrie presque toute la production eût lieu en usine. En 1904, tout juste un peu plus d'un tiers des travailleurs engagés dans cette industrie travaillent en usine... (suivent quelques considérations sur le caractère casuel et les déplorables effets du travail dans les petits ateliers et à domicile). Cette irrégularité ne se confine même pas aux travailleurs hors de l'usine, le travail de l'usine lui-même devient irrégulier Si les efforts des Unions n'avaient pas été annihilés par l'im-

portation de la main-d'œuvre à bon marché, le travail de la chaussure à Londres se serait tout entier effectué en usine, sous des conditions de plus en plus avantageuses pour le travailleur. Cela eût signifié : concentration de l'industrie entre les mains de patrons munis de capitaux de plus en plus considérables, et qui auraient visé à avoir un marché aussi régulier que possible. Et la main-d'œuvre aurait été régulière. D'un autre côté, il existe une tendance à raccourcir le délai d'exécution des commandes... ce qui signifie ou des machines travaillant à grande vitesse, ou une large réserve de travail. Nous ne connaissons pas les raisons de cette tendance, mais il est certain que les petits ateliers et les travailleurs à domicile, constituant un marché inorganisé, la favorisent. La concentration des capitaux, un matériel considérable et de hauts salaires ont le résultat inverse. Et en même temps notre expérience nous montre que les conditions de l'industrie de la chaussure à Hackney y sont en grande partie responsables de l'irrégularité des conditions du travail et de la vie, généralement parlant (1). »

(1) P. L. App. Vol. XIX, p. 598.

IV

Nous pouvons, à ce point de notre analyse, jeter un regard en arrière et chercher à obtenir une vue plus générale du phénomène du travail casuel, tout en ne nous dissimulant pas la part de synthèse arbitraire qu'en l'absence de données statistiques, une telle vue doit nécessairement comporter. L'essentiel est qu'elle nous fournisse, pour y situer le travail casuel des docks, un cadre de classement commode, une hypothèse le rendant intelligible, et qui ait peut-être le mérite d'amorcer de futures recherches.

Ce qui est à l'origine de toute casualité, c'est, d'un côté, la saisonnalité de la demande de main-d'œuvre, de l'autre, la surabondance de l'offre. Mais chacun de ces deux phénomènes présente des degrés divers de réalisation, des sous-classes multiples, dont l'entrecroisement permet de comprendre dans chaque industrie le degré de développement qu'y affecte le *Casual Work* lui-même. Pour les variations saisonnières, l'aspect suivant lequel elles sont d'ordinaires aperçues et citées, ne fait que nous en présenter ce qu'on pourrait appeler le type supérieur. Telles sont par exemple les variations que l'on constate dans le bâtiment, avec son maximum et son minimum annuel, ou celles de l'industrie du vêtement, avec deux maxima et deux minima. Ce sont des variations saisonnières à longue période, semestrielle ou trimestrielle.

A l'autre pôle, nous constatons des périodes d'un tel caprice et d'une telle fréquence, qu'il faut changer les unités par lesquelles on les exprime. Ce n'est plus l'année, mais la semaine et même le jour qui devient le cadre de compte, et ce n'est plus la « saison » mais le jour et même l'heure, qui, pour nous servir d'un langage mathématique, devient le plus grand diviseur commun. On serait tenté de voir là de quoi fonder une différence de nature, mais l'existence d'intermédiaires autant que la parenté des causes et des effets qui s'étend, à travers ces intermédiaires, de l'un à l'autre des deux types extrêmes, nous défend de voir entre eux autre chose qu'une différence de degré. D'une part, en effet, des monographies précises des industries du gaz, de la chaussure, de la boulangerie et de leurs sous-classes, nous permettrait sans doute, pour continuer nos analogies mathématiques, d'ordonner le phénomène des variations saisonnières, dans l'ordre croissant de fréquence de ses oscillations. D'autre part, puisque, dans chaque oscillation, la partie chômage et la partie travail sont rarement de longueurs égales, il serait possible, à ce second point de vue, de faire une nouvelle classification, qui mettrait en évidence, comme la précédente, une série d'intermédiaires entre les deux pôles extrêmes des variations saisonnières. A ces deux points de vue donc, ces variations deviennent continues.

Or, nous avons constaté chez les patrons la tactique de

leur faire face par le procédé commode qui consiste à calquer la durée de l'engagement sur le montant réel de la demande, soit parce que ce procédé est le moins cher, soit parce qu'il comporte le minimum d'organisation. Ce procédé s'est d'abord tout naturellement appliqué aux cas où les difficultés d'organisation semblaient insurmontables : aux oscillations « de haute fréquence » et aux temps de chômage les plus élevés. Puis il semble que, partant de là, la tendance ait consisté pour l'employeur à faire face par le procédé casuel à des oscillations et à des temps de chômage de plus en plus rapprochés de ce que nous avons appelé le type supérieur des variations saisonnières. Dans chaque industrie il s'est arrêté sur cette voie à des points différents, selon que le jeu d'un second facteur dont il nous reste à parler lui a offert de plus ou moins grandes opportunités.

Ce second facteur, la surabondance dans la main-d'œuvre, n'est nécessairement lié ni à sa « qualification », ni à son absence de « qualification », mais à son caractère résiduel. Ce qui donne, à ce point de vue, aux métiers *unskilled*, leur fâcheuse prééminence, c'est qu'ils sont résiduels de bien des classes à la fois, tandis qu'une classe de *skilled* ne peut être résiduelle que d'elle-même. En conséquence, cette masse d'ouvriers qui s'intitulent selon les lieux *general labourers*, *market labourers*, *dockers*, etc. (manœuvres sans qualification, porteurs aux marchés, manœuvres des docks), et qui n'est toujours et partout que la partie la moins dif-

férenciée des *unskilled*, est nécessairement résiduelle, en dehors de toute dépression cyclique ou saisonnière. Son alimentation est intermittente, mais son existence est continue. Elle est comme un marécage alimenté par des averses. Au contraire, dans une industrie *skilled*, l'existence d'un résidu est, en général, fonction d'une dépression donnée, qu'il est peut-être difficile de localiser, mais dont il n'est nullement téméraire de postuler l'existence. Cette masse *unskilled*, sans défense contre le chômage, ouverte à tous les nouveaux venus, désorganise fatalement la main-d'œuvre de toute industrie où elle est admise, lui donne toute facilité pour faire face par du travail casuel à des variations saisonnières même d'un type supérieur. C'est en ce qui la regarde que, selon le mot de la Minorité de la Commission des *Poor Laws*, la limite est obscure entre le travail saisonnier et le travail casuel.

D'autres causes viennent mêler leur jeu à celui de ces deux facteurs principaux, les unes régulatrices, les autres casualisantes. Nous n'avons pu en dire que quelques mots. C'est à des monographies spéciales de déterminer les proportions dans lesquelles elles agissent dans chaque cas particulier. C'est aux mêmes monographies à montrer pourquoi la réaction des diverses industries contre les variations saisonnières prend l'une de ces formes types: ou l'intégration de l'entreprise, — ou la casualisation totale de la main-d'œuvre, — ou, comme sorte de moyen terme, le classement de cette

main-d'œuvre en deux parties, la localisation du mal.

En définitive, si les généralisations trop poussées n'aboutissaient pas à des truismes et si on tenait à comprendre sous une seule formule tous les cas de travail casuel, on pourrait dire : « *Il y a travail casuel toutes les fois qu'une main-d'œuvre en excès est appelée à faire face à des variations saisonnières.* »

CHAPITRE III

LES RÉPERCUSSIONS DU MODE CASUEL DE L'ENGAGEMENT SUR LA VIE INDIVIDUELLE ET FAMILIALE DES TRAVAILLEURS

S'il est important dans l'Économie du *Casual Work* de procéder par monographies de métiers, il devient indifférent de mêler les catégories ainsi obtenues quand il s'agit d'étudier la manière dont vivent les casuels. Le facteur essentiel ici est, en effet, le salaire lui-même — c'est-à-dire son montant total et ses variations — et non plus la source industrielle dont il dérive. Qu'il ait été gagné aux docks, aux *warehouses* ou dans la frange casuelle des métiers *skilled*, le même déficit dans son volume et les mêmes courbes de ses variations produiront les mêmes phénomènes de pauvreté.

Pour éviter de paraître attribuer en gros au *Casual Work* la paternité de toutes les tares par où se marque la vie du pauvre, il eût été tentant d'essayer entre elles une manière de tri, de délimiter et de décrire parmi elles celles qui peuvent avoir, avec l'irrégularité du travail, un rapport de filiation évident ou clairement montré par les statistiques. Mais, outre que les résultats auxquels on aboutirait auraient chance d'être arbitraires, ils risqueraient de donner une vue fausse des choses. Ils tendraient à faire croire que la pauvreté prend des aspects très différents selon la nature de ses causes, idée qui présente une certaine part de vérité, mais très petite. Nous en sommes donc réduits à décrire le complexe de la pauvreté comme tel, nous réservant de noter chaque fois, dans la mesure du possible, les nuances que ces causes différentes donneront à ce complexe.

I

Le chapitre précédent a suffisamment montré qu'il n'était nulle part plus utile que dans le travail casuel d'insister sur la grande différence qu'il y a entre le salaire théorique quotidien du travailleur, c'est-à-dire le quotient de sa paye par le nombre de jours où il travaille, et son gain réel, c'est-à-dire le quotient de ce même dividende par le nombre de jours où il vit. L'in-

fluence immédiate des hauts salaires est à chercher non pas dans le mode de vie qu'ils permettent aux casuels, mais dans le nombre de casuels qu'ils attirent. C'est avec cette restriction, portant sur leur importance, qu'il convient donc d'examiner les salaires indiqués au chapitre I^{er}.

Dans ce nouveau chapitre, notre tâche est de montrer, sur des exemples, les variations quotidiennes du montant de ces salaires et leur moyenne hebdomadaire. La classe que nous visons ici n'est pas celle des spécialistes du chargement ou du déchargement, elle est simplement celle des dockers de *skill* général. Mais parce que certaines de nos conclusions peuvent s'appliquer même aux premiers, et qu'ils fournissent des points de comparaison utiles, nous ferons porter également sur eux quelques-unes de nos observations.

Des enquêtes portant sur ces variations et ces moyennes ont été faites à Liverpool sous les auspices de la *Liverpool Economic and Statistical Society*, à Londres, par le *Outer London Inquiry Committee*, par la *Charity Organisation Society*, etc. Elles sont, dans tous les cas, à comparer aux chiffres indiqués par M. Rowntree pour York, quoique la casualité dans cette dernière ville n'ait plus pour cause le travail des docks.

Les budgets que nous citons ci-dessous ont été choisis de manière à représenter autant que possible des classes différentes de dockers. Les trois premières sont

des classes de spécialistes ; les autres sont des dockers de type *unskilled*, anciens réguliers ou non (1).

Budget n° 1. — C'est celui d'un porteur de charbon aux *Victoria and Albert Docks*. Docker du type supérieur, travaillant régulièrement et gagnant de hauts salaires. Nous indiquons en shillings les moyennes hebdomadaires de chaque mois.

Janvier 1905 : 34, 28, 66, 15 ; — Février : 25, 24, 47, 66 ; — Mars : 54, 26, 38, 42 ; — Avril : 47, 49, 40, 9, 15 ; — Mai : 47, 41, 30, 20 ; — Juin : 37, 12, 17, 30 ; — Juillet : 16, 93, 79, 32, 40 ; — Août : 15, 53, 51, 25 ; — Septembre : 57, 46, 57, 51, 47 ; — Octobre : 23, 39, 27, 27 ; — Novembre : 41, 27, 31, 56 ; — Décembre : 34, 46, 61, 55, 36.

Budget n° 2. — Il s'agit d'un déchargeur de bois de charpente, travailleur spécialiste à hauts salaires, mais à travail moins régulier. (Ces salaires sont, comme précédemment, exprimés en shillings.)

Janvier 1905 : 40, 50, 43, 40 ; — Février : 37, 35, 36, 36 ; — Mars : 35, 33, 36, 39, 39 ; — Avril : 39, 26, 18, 21 ; — Mai : 39, 39, 40, 40 ; — Juin : 39, 29, 0, 0, 39 ; — Juillet : 37, 39, 39, 10, 41 ; — Août : 37, 39, 10, 41 ; — Septembre : 28, 27, 48, 33 ; — Octobre : 27, 26, 20, 5, 7 ; — Novembre : 21, 13, 22, 30, 35 ; — Décembre : 13, 3, 16, 17, 11.

(1) Les budgets de dockers de Londres proviennent de l'enquête Howarth et Wilson sur *West-Ham (Outer London Inquiry Committee)*. Ceux de Liverpool, de l'enquête *How the Casual Labourer lives*,

Budget n° 3. — Il s'agit d'un « royal », c'est-à-dire d'un de ces ouvriers plutôt *unskilled*, mais assez fort et adroit pour pouvoir jouer le rôle de chef d'équipe dans un travail aux pièces (employé par les compagnies d'armateurs aux *Victoria and Albert Docks*).

Moyennes hebdomadaires de salaires en shillings et pence.		2/6	5/	7/6	10/	12/6	15/	17/6	20	22/6	25	27/6	30	32/6
Nombre de Semaines où ces moyennes furent atteintes pendant les années :	1892	1	1	4	1	3	1	1						
	1893				2	3	2	3	2					
	1894			2	2	2	2	1	2				1	
	1895		1	2	1	2	1	3			1	1		
	1901				1	1	1	2		2	3		1	1

(Les chiffres de chaque ligne horizontale représentent le nombre de semaines de l'année dans lesquelles les moyennes hebdomadaires se sont élevées aux chiffres indiqués en tête de chaque colonne verticale, salaires donnés en shillings et pence).

Budget n° 4. — C'est celui d'un docker préférentiel de Liverpool, travaillant spécialement pour une firme, sobre, sérieux. Employé autrefois régulièrement comme garçon d'écurie, il perdit cette place à la mort de son patron. Il était au moment de l'enquête rayé de sa *Trade-Union* et d'une société de secours mutuels pour irrégularité dans les paiements. Un de ses fils était garçon de courses (*errand boy*). Une fille, très anémique, avait cependant une place dans une manufacture de tabac ; deux autres enfants étaient à l'école).

Son logement (trois chambres et une pièce en sous-sol) lui coûtait 4 sh. 3 d. Pas de meubles ou très peu ; propriété seulement moyenne. La femme disait beaucoup de bien de son mari. Voici, en shillings, le salaire familial total pendant vingt semaines, de novembre à mars 1908 :

Salaires	du père.. :	4	17	7	20	20	16	22	18	0	17	19	18	18	17	17	20	18	19	22	20
	du garçon :	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	0	3	3	5	5	5	5	5	3	4
	de la fille. :	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Budget n° 5. — L'observation s'étend sur trois ans. Le cas est celui d'un ouvrier d'une fabrique de bouteilles, qui n'ayant pas réussi à retrouver un emploi régulier à son propre métier, s'est vu forcé de chercher du travail aux *Victoria and Albert docks*. Le fait d'avoir régulièrement tenu ses comptes pendant ce temps, non moins que celui d'être arrivé à rentrer dans son ancienne profession prouvent chez lui une persévérance et une énergie peu communes, qui doivent certainement le faire classer dans l'élite des dockers *unskilled*. Il suffira d'indiquer les chiffres suivants : Janvier 1906 : 38, 6, 13, 7 ; — Février : 0, 0, 43, 4 ; — Mars : 16, 9 (plus 5 à son ancien métier), 43, 17, 15. Moyennes hebdomadaires : — Janvier : 13 ; — Février : 10 ; — Mars : 17 (salaires exprimés en shillings).

Budget n° 6. — Même catégorie que le précédent, c'est-à-dire n'ayant aucun rang préférentiel, mais sérieux et rangé. La famille se compose du père, de la mère et de 5 enfants dont 4 à l'école et un bébé. Le logement (4 sh.), qui consiste en deux chambres à coucher, une cuisine et une arrière-cuisine, est très propre. Le père était autrefois régulièrement employé dans une raffinerie, mais n'a pu retrouver d'emploi après la fermeture de la maison. Énergique et intelligent, il paraît ne trouver aux docks que très peu de travail, bien que sa femme dise qu'il ne manque pas une occasion. Il emprunte très peu, préfère se passer de manger. Le jour de Noël les menus se composaient, à déjeuner et au thé de 5 heures, de thé, de pain et de margarine. Pas de dîner, ni de souper. Comme le père est seul à gagner dans la maison, son salaire est évidemment insuffisant. Après neuf semaines d'observation (novembre 1907 à février 1908) l'enquêteur trouva un jour le logis vide et personne ne put lui indiquer ce que la famille était devenue. Les salaires ont été les suivants pendant ces neuf semaines : 10, 15, 25, 6, 26, 27, 23, 3, 14.

Budget n° 7. — L'observation s'étend sur soixante-deux semaines, de janvier 1907 à mars 1908. Il s'agit d'un porteur de charbon aux docks de Liverpool, n'ayant aucun rang préférentiel, d'assez mauvaise moralité ouvrière, ayant l'habitude de boire, et gardant sur sa paye d'assez fortes sommes pour lui. Ne fait partie d'aucune *Trade-Union* et a été rayé de la mu-

nelle à laquelle il appartenait. Les salaires sont les suivants: 18, 9, 7, 12, 9, 13, 15, 9,5, 24, 13, 20, 19, 15, 9, 20, 17, 18, 11, 15, 10, 18, 12, 15, 9, 0, 4, 20, 8, 5, 12, 9, 0, 18, 14, 9, 20, 1, 7, 15, 19, 10, 20, 5, 25, 1,0, 15, 0, 11, 12, 0, 4, 28, 20, 22, 2, 1, 17, 1, 14, 13.

Budget n° 8. — Avec celui-ci, nous atteignons la classe des dockers de moralité nettement inférieure. L'homme a 32 ans, s'enivre fréquemment et maltraite sa femme. Quoiqu'il travaille très peu, il s'arrange de manière à avoir toujours de l'argent qu'il emploie à boire. Le ménage a été quelque temps entretenu tant par des secours provenant de la belle-mère et du beau-frère que par les salaires de la femme, ancienne tailleurse, mais qui ne peut plus trouver beaucoup d'ouvrage. Ils occupaient au moment de l'enquête un logement de quatre pièces, d'un loyer de 6 sh., évidemment hors de proportion avec leurs ressources et qu'ils durent quitter pour un autre beaucoup plus petit dans une rue misérable. Les salaires furent, pendant onze semaines, du 11 janvier au 28 mars 1908 :

SEMAINES :		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Salaires {	du mari	0	0	12/10	10	18	14	0	0	6	0	9
	de la femme	4/6	8		4	...	...	...	...	...	...	...

Il resterait maintenant à se demander, en prenant comme typique la moyenne fournie par ces salaires,

quel est à peu près le pourcentage des sous-classes qu'ils définissent dans la classe générale des dockers, à tenter sur la base des salaires, ce que nous aurions voulu tenter au chapitre I^{er} pour ces mêmes sous-classes définies par les jours de travail. Malheureusement, cette répartition présente, dans les deux cas, les mêmes difficultés. On doit se contenter ici aussi d'approximations, dont voici quelques-unes. Les chiffres de salaire moyen indiqués par la *Charity Organisation Society* sont pour Londres : 14 sh. 8 d. pour les Casuels préférentiels ou « B » men de la *London and India*; 11 sh. 1 d. pour les casuels non préférentiels de la même compagnie. Nous verrons plus tard quelle proportion ils constituent dans l'ensemble de la main-d'œuvre de cette compagnie. A Liverpool, la communication faite par Mr Sexton (1) à la Commission d'enquête des *Poor Laws* indiquait les chiffres suivants : 25 0/0 des dockers atteignaient en moyenne 30 sh. par semaine; 25 0/0 gagnaient environ 15 sh.; 25 0/0 n'avaient que 7 sh. 7 d.; et les derniers 25 0/0 n'arrivaient qu'à 3 sh. Ces

(1) P. L. App. Vol. VIII, pp. 304 et 311. Déposition du 12 novembre 1907. Pour se rendre compte combien vagues sont au fond ces approximations, il faut indiquer la manière dont elles sont obtenues : « 25 0/0 ayant en moyenne 30 sh. par semaine » signifie que quelques-uns parmi ces 25 0/0 atteignent une moyenne de £ 3, d'autres seulement £ 1; d'autres seulement 15 sh. C'est la moyenne du groupe de 25 0/0 qui atteint 30 sh. Ces approximations sont, comme on le voit, une moyenne de moyennes.

chiffres sont à comparer à ceux donnés pour des casuels appartenant à d'autres domaines que les docks. A York qui, à l'exception du marché à bestiaux, ne renferme aucune industrie connue pour utiliser une main-d'œuvre casuelle, et où les besognes de rencontre classent plutôt les travailleurs occasionnels dans la série du *Casual Work* domestique. Mr Rowntree évalue à 441 le nombre de casuels inoccupés, le 7 juin 1910 ; chiffre qu'on peut trier ainsi, en se fondant sur les renseignements qu'il donne sur chaque cas et s'appuyant sur sa notion de la pauvreté primaire : Vivent au-dessus de la ligne de la pauvreté : 142 ; vivent au-dessous : 132 ; douteux : 167 (1). Sur un plus large terrain, l'enquête Booth répartit de la sorte le nombre de casuels et leurs sous-classes, dans l'Est de Londres (2). On sait que l'enquête Booth distingue à partir du plus bas degré de

(1) Rowntree, *Unemployment*, pp. 85-145. On sait que la pauvreté primaire de Rowntree est l'état dans lequel les recettes totales ne suffisent pas à l'entretien de la vie, par opposition à la pauvreté secondaire, état dans lequel elles suffiraient sans l'intrusion d'autres facteurs (maladie, etc.) ; 15,46 0/0 de la classe ouvrière à York sont en état de pauvreté primaire : on voit la différence des proportions entre la classe casuelle et la classe ouvrière en général.

(2) Quart de cercle ayant la cité pour centre et dont les rayons extrêmes, d'une longueur de trois milles, sont respectivement N-S et E-O. Ce secteur comprend : *Hackney, Bethnal Green, Whitechapel, St. George in the East, Mile End Old Town, Stepney*, une partie de *Poplar* et de *Shoreditch*. (Booth. 1^{re}s Séries, vol. 1, pp. 33 et sq.)

l'échelle sociale, les classes A, B et C. La classe A est celle des vagabonds et des semi-criminels, la classe B, celle des très pauvres, et la classe C celle des pauvres. Or la classe B, évaluée à environ 100.000 personnes dans l'Est de Londres, est constituée par les casuels dans la proportion de 41 0/0 (exactement 41.307). D'autre part, ce chiffre représente les 97 0/0 de la classe casuelle tout entière, les autres 3 0/0 faisant seulement partie des « pauvres ». Après eux, la classe qui fournit aux « très pauvres » la contribution la plus importante est celle des veuves, des femmes abandonnées par leurs maris et des filles non mariées, dont plus de la moitié tombent dans ce que nous avons appelé le *Casual Work* domestique (laveuses, femmes de ménage, etc.).

En somme, pour s'en tenir, faute d'évaluations précises, à des « impressions », on peut prévoir qu'un grand nombre de dockers — probablement plus de la moitié — n'obtiendront pas dans leur propre métier le salaire vital. Il est vrai que d'autres sources de gains peuvent et doivent intervenir : les salaires de la femme et des enfants. Mais c'est échapper à un danger pour courir à un autre. Nous retrouverons, en effet, comme cause de dégradation familiale ces salaires de la femme et des enfants.

Reste à se demander ce que devrait être ce salaire vital, et quelles sont les conséquences de ces salaires inférieurs.

Nous empruntons à l'enquête de Mr Rowntree sur York la définition du salaire vital entendue comme « le minimum de la dépense nécessaire à l'entretien de la santé physique pure et simple, en laissant de côté tout ce que réclamerait la culture mentale, morale et sociale, ainsi que toute prime d'assurance ou toute cotisation d'assistance mutuelle en cas de maladie » (1). Au point de vue de la nourriture, la quantité de matière alimentaire requise, pour maintenir un homme en état de travail modéré, a été évaluée par Mr Rowntree, d'après les travaux du physiologiste américain Atwater, à 125 grammes d'albuminoïdes et 3.500 grammes d'aliments de combustion, pouvant consister indifféremment en albuminoïdes, graisses ou hydrates de carbone. Quant à la forme, que doit prendre cette nourriture, les règlements pour les *workhouses*, appliqués depuis le 25 mars 1901, ont servi d'indication, avec une restriction toutefois. L'idée de cette restriction a été de chercher parmi les rations de *workhouses*, celles qui étaient les moins chères, tout en pouvant fournir la quantité de matières alimentaires précédemment indiquée. C'est ainsi qu'aucune viande fraîche ne figure dans les menus minima dont il reste à calculer le prix. Ce prix ne pouvait être copié purement et simplement sur ceux que paient les *Workhouses*, les pauvres

(1) Rowntree, *Poverty*, p. 87.

gens achetant en plus petite quantité et plus cher. Les chiffres indiqués représentent donc les prix de détail que font à York les coopératives de consommation. Ils sont légèrement au-dessous de ceux des magasins de détail et sensiblement les mêmes qu'à Londres et à Liverpool. Quant au loyer, le coût auquel le ferait s'élever la considération du cube d'air requis, joint au peu de vraisemblance qu'un ouvrier cherche jamais à se le procurer, fit que pour plus de simplicité les sommes déboursées en fait par les familles dans les cas les plus fréquents furent prises comme représentant le minimum nécessaire. Restent les « chapitres divers » (habits, lumière, feu, etc.). Les chiffres donnés ici sont la moyenne de ceux recueillis dans les ménages d'ouvriers, contrôlés toutefois par les renseignements demandés aux marchands. Le passage suivant donnera une idée de la méthode employée pour fixer les chiffres de ce chapitre budgétaire. « Pour les habits d'hommes, par exemple, la question que j'adressais aux familles enquêtées était la suivante : Quel est selon vous le prix annuel le plus bas auquel un homme puisse avoir des habits ? J'entends des habits suffisants pour lui tenir chaud et assez convenables pour ne pas diminuer sa chance de trouver un emploi décent. A part cela, les plus économiques possible. »

Cette méthode conduisit à l'évaluation suivante des dépenses hebdomadaires nécessaires (en shillings et pence) :

	Nourriture	Loyer	Divers	TOTAL
Un homme seul...	3	1/6	2/6	7
Un homme, une femme et un enfant.....	8/3	2/6	3/9	14/6
Un homme, une femme et deux enfants..	10/6	4	4/4	18/10
Un homme, une femme et trois enfants.....	12/9	4	4/11	21/8
Un homme, une femme et cinq enfants.....	17/3	5/6	6/1	28/10

« Il faut, ajoute Mr Rowntree, comprendre clairement ce que signifie l'entretien physique pur et simple. Une famille vivant sur ce principe ne prendra jamais l'omnibus ou le chemin de fer : si elle se promène à la campagne, elle ira à pied ; elle n'achètera jamais un journal d'un sou ni ne prendra de billet pour un concert populaire. Elle n'écrit pas de lettres, ne donnera aucune cotisation à son église ou à sa chapelle, n'aidera pas un voisin dans le besoin. Elle n'économisera pas, ne fera partie d'aucune *Trade-Union*, d'aucune assurance mutuelle en cas de maladie ; les enfants n'auront ni poupées, ni billes, ni gâteaux. Le père ne boira ni ne fumera ; la mère renoncera à tout ruban pour elle ou ses filles. Si un enfant est malade, la paroisse le soignera ; s'il meurt,

elle l'enterrera. Enfin, le gagne-pain de la famille ne quittera pas son travail un seul jour. Et qu'on ne me cite pas, ajoute l'économiste, les milliers de familles qui ont de 18 à 20 shillings par semaine ou même moins, et où cependant le père ne se prive ni de fumer ni de boire, où la mère s'amuse et fait de la toilette, et qui, tout compte fait, paraissent gaies .. Selon le mot de Bastiat, il y a ce qu'on voit et ce qu'on ne voit pas. On voit que le père d'une famille de trois ou quatre enfants se porte bien et travaille, tout en ne gagnant qu'une livre par semaine ; on ne voit pas que sa femme et ses enfants se privent pour qu'il mange, car toute leur vie dépend de ses salaires. On voit l'homme entrer au *public bar* ; on ne voit pas les enfants qui se couchent sans souper. Et toutefois on les voit d'une certaine manière, ces conséquences de la pauvreté, dans le taux des morts infantiles, la taille rapetissée, l'intelligence obtuse et tant d'autres phénomènes qu'on aperçoit, à condition de regarder un peu au-dessous de la surface des choses. »

Dans l'immense majorité des cas, les gains casuels du père ne pourront pas à eux seuls élever une famille de deux enfants au-dessus du dénûment. On voit donc combien il est légitime d'admettre la pauvreté comme cause de la dégradation due à la vie casuelle du seul fait de la moyenne des salaires.

II

Que leur bas niveau soit primitif ou qu'il soit dû à leur irrégularité, ce qui en résulte dans les deux cas ce sont les phénomènes bien connus du paupérisme. Les enquêtes individuelles sont ici encore le seul moyen de s'en donner le spectacle aussi direct que possible, afin de comprendre la moins-value physique inévitable que le travailleur éprouve après quelques années de vie casuelle.

Il conviendrait de délimiter en premier lieu et aussi strictement que possible, dans l'entre-croisement des faits englobés sous le nom de pauvreté, ceux qui se rattachent à la seule dégradation physique. Il est possible que cette tâche paraisse artificielle. Le réel est en effet un complexe où les causes sont données ensemble, c'est-à-dire en réaction les unes sur les autres. La moins-value physique et la dégradation morale s'engendrent l'une l'autre, produisant finalement des effets où toute séparation devient arbitraire. Toutefois, quelque inséparablement mêlés qu'ils soient à une certaine étape de l'évolution de l'« inemployé » vers l'« inemployable », le facteur physique et le facteur moral ne le sont peut-être pas au début. Il n'est pas indifférent de savoir « qui a commencé », du manque d'énergie ou du manque de forces. Voir distinct, ici, est le seul moyen de voir clair. Il faudrait donc des enquêtes individuelles portant sur des chômeurs d'un assez long

chômage, avant toutefois que les habitudes psychiques de la vie casuelle ne se soient définitivement implantées en eux. Le genre de vie d'un chômeur qui a perdu son emploi régulier depuis une période assez longue est exactement celui d'un casuel qui trouve aux docks une bonne partie de ses faibles salaires, et dont le travail familial supplémente les gains irréguliers. Ce qui diffère, c'est la manière dont la mère tient la maison, le soin qu'elle met à ménager les maigres ressources, l'angoisse avec laquelle le père cherche un nouvel emploi régulier. Ces chômeurs ont tout des casuels, moins l'âme. Et cela constitue précisément la discrimination dont nous avons besoin.

Les huit budgets ouvriers tenus à jour pendant un mois et cités par Mr Rowntree dans son enquête sur le chômage à York, répondent à ces desiderata. L'étude a porté essentiellement sur le régime alimentaire des chômeurs. En vue de rendre les budgets comparables, la méthode employée par Mr Rowntree consistait à les réduire à une base commune, qui était la quantité de nourriture requise par homme et par jour ; une ration d'homme ou de femme était évaluée en fraction de cette quantité, selon les données d'Atwater. Dans le tableau suivant, se font face les entrées d'argent de toute origine (salaires du mari ou autres) évaluées en shillings et pence et les dépenses alimentaires (1).

(1) Rowntree, *Unemployment*, p. 225.

Nombre de personnes dans la famille	Revenu hebdomadaire moyen (monnaie courante)	Coût de la nourriture			Valeur alimentaire du régime			Prix de revient du régime montrant le montant obtenu pour l'écailage		Dépense en alcool	
		Moyenne hebdomadaire	Pourcentage des dépenses totales	Dépense hebdomadaire par personne	Alcaliminoïdes par homme et par jour	Déficit en alcaliminoïdes par homme et par jour	Aliments de combustion par homme et par jour	Déficit en aliments de combustion par homme et par jour	en aliments nobles	Calories	Calories
1	3	3/5	67,4	1 3	43	82	1085	2114	212	6119	0
2	2	15/10	64,8	2 2	72	53	2174	1125	186	6120	0
3	3	90/100	75,1	1 9	66	59	2088	1412	249	8058	0
4	2	11/7	66,3	2 3	74	51	2236	1264	174	5252	0
5	3	13/0	61,5	1 10 1/2	63	62	2020	1480	233	7459	0
6	4	9 8 4/5	58,9	2 8 1/2	41	81	1321	2179	106	3424	0
7	2	5 4	49,9	1/6	39	85	1361	2139	476	6994	0
8	2	4/2	7	3	3	3	3	3	3	3	0

Le numéro 8 reçut des enquêteurs assez de secours en nature pour vicier l'expérience. D'ailleurs, ajoute Mr Rowntree, il est douteux que de telles enquêtes puissent durer plus d'un mois, tant à cause de la répugnance des familles à s'y prêter pendant un temps prolongé, qu'à cause de la difficulté qu'éprouve l'enquêteur à ne pas venir lui-même au secours d'une si persistante détresse, ce qui fausse l'expérience. Nous rappelons que la ration quotidienne d'entretien d'un homme pour un travail musculaire moyen est, selon Atwater, de 125 grammes d'albuminoïdes et de 3.500 calories d'aliments de combustion. Il est intéressant de comparer les données du tableau précédent avec les rations d'entretien fixées par les règlements des *Work-houses* :

Coût par homme		Valeur alimentaire du Régime : Quantités quotidiennes obtenues pour ce prix		Prix de revient du régime. Quantité obtenue pour 1 sh.	
Quotidien	hebdom.	en albuminoïdes	en aliments de combustion	en albuminoïdes	en aliments de combustion
6 d. 1/2	3 / 9 1/2	136 gr.	3.702 cal.	254 gr.	6.967 cal.

Il est clair que ces familles présentaient un cas d'expérimentation privilégié, où n'intervenait aucune des conséquences morales de la pauvreté (gâchage d'argent, boisson, jeu, etc.). Le judicieux emploi

des ressources y était évident, sauf pour le numéro 6 ; partout ailleurs la famille avait fait de son mieux pour tirer d'un shilling le meilleur parti possible. On ne peut évidemment exiger d'une pauvre femme les connaissances d'hygiène nécessaires à l'achat des mets les plus nutritifs ni le loisir indispensable pour les préparer. Or, dans ces conditions, aucune de ces familles n'obtenait plus des deux tiers de la ration normale et quelques-unes d'entre elles devaient se contenter d'un tiers.

Faire maintenant intervenir le facteur irrégularité, revient à instituer une expérience semblable avec des salaires d'un niveau moyen plus élevé, mais variables. La statistique dressée par les enquêtes de la *Liverpool economic and statistical Society* (1) serait ici d'un grand secours si les enquêteurs, non contents de comparer les dépenses faites par les casuels à l'étalon de dépenses établi par Mr Rowntree, avaient poussé la comparaison jusqu'à la composition chimique des aliments achetés, les confrontant avec la composition type donnée par cet économiste. En l'absence de toute tentative de cette espèce, seuls les débours restent comparables, ce qui est peu. Seize budgets de casuels ont été choisis par les enquêteurs parmi les mieux tenus. Dans chacun d'eux on a noté les dépenses en nourriture, successivement dans une bonne, une moyenne et une mauvaise se-

(1) *How the Casual Labourer lives.* — Liverpool, 1909.

maine de salaires. Pour les seize budgets étudiés, la dépense en nourriture s'est trouvée au-dessous du minimum de Rowntree dans les mauvaises semaines ; dans quatorze d'entre eux la semaine moyenne était elle-même au-dessous ; enfin, dans cinq, c'étaient les trois semaines à la fois.

D'autre part, les recherches de Mr Rowntree portant sur la classe la plus pauvre des travailleurs manuels, tant réguliers que casuels, confirment l'hypothèse fort vraisemblable qu'il ne faut pas attendre d'eux dans l'administration de leur petit pécule le même soin que des chômeurs dont nous avons parlé plus haut. Ils ne savent pas donner aux sommes qu'ils dépensent le même pouvoir d'achat. Il est donc vraisemblable qu'une comparaison au point de vue de la composition chimique avec le régime type de Rowntree, montrerait entre les casuels et les chômeurs réguliers une différence plus grande que la simple différence des prix. Enfin, il n'est pas inutile de remarquer qu'en matière de nourriture il n'y a pas lieu à des moyennes arithmétiques. L'indigestion du lendemain ne compense pas le jeûne de la veille.

On voit, ajoute Mr Rowntree (1), combien peu est fondée l'affirmation courante : « Les mendiants ne méritent pas qu'on les aide. Quand ils ont une occasion de

(1) *Unemployment*, p. 226.

travailler, ils ne veulent pas. » Que le peu d'efficacité de leurs efforts naisse souvent de la paresse, nous en devenons d'accord. Mais bien souvent aussi elle vient de la pure faiblesse physique due à la malnutrition.

Il est assez inutile de consacrer un long développement à la question du logement des travailleurs casuels. L'ouvrier ayant si rarement les moyens de payer pour son habitation la somme que la cherté des loyers urbains a rendue indispensable, il n'y a pas, au point de vue du logement entre les travailleurs réguliers et les casuels, la même différence ni par conséquent la même marge de démoralisation qu'au point de vue de la nourriture. Quelques remarques seront donc ici suffisantes pour montrer que cette différence s'inscrit encore au détriment des casuels.

Il y a dans la question du logement deux considérations théoriquement distinctes, quoique, en fait, elles se mêlent souvent : la question du surpeuplement et celle de l'insalubrité proprement dite. Un logis peut être malsain parce qu'il est surpeuplé ou parce que, surpeuplé ou non, il est un taudis.

Il est facile de prévoir que le docker casuel de la classe ordinaire, l'homme dont le salaire familial atteint de 18 à 20 shillings, sera presque nécessairement exposé au surpeuplement, même s'il évite le taudis. C'est en effet dans les familles les plus pauvres que le loyer est proportionnellement le plus cher. Le fait est

assez connu (1) pour qu'un exemple suffise. A York, si l'on partage les classes ouvrières en groupes distincts selon le niveau moyen de leurs salaires (par exemple de 54 shillings à 60; de 41 à 50; de 31 à 40; de 25 à 30; de 20 à 25; de 18 à 20; au-dessous de 20), on constate que le pourcentage du loyer par rapport au chiffre total des dépenses augmente assez régulièrement d'une unité, à mesure qu'on descend d'un degré dans la hiérarchie des classes, allant de 12 0/0 dans la première à 18 0/0 dans l'avant-dernière. Mais de celle-ci à la dernière, il fait un saut brusque de 11 unités (29 0/0); or, c'est dans cette dernière que se placent, nous l'avons vu, les casuels. Ce phénomène sera plus marqué encore dans les villes où se trouvent de véritables marchés de travail casuel, où les travailleurs sont dans la nécessité presque abso-

(1) Il s'exprime en la loi dite de *Schwabe*. Il reste toutefois que ce facteur du prix du loyer n'est pas le seul, et qu'il convient d'en faire entrer en ligne de compte un autre peut-être prépondérant, qui est le nombre des membres de la famille. Mais, d'abord, le jeu du premier facteur n'est jamais nul, qu'il soit ou non recouvert par celui du second, comme le montreraient, sans doute, des statistiques portant sur des familles de volume égal et de revenu différent. Et, en second lieu, si des observations récemment utilisées (Cf. Halbwachs, *la Classe ouvrière et les niveaux de la vie*. Paris 1913, pp. 334-380) tendraient à laisser croire qu'à mesure que son volume augmente, c'est sur le loyer que la famille pauvre cherche à restreindre ses dépenses le chapitre nourriture restant moins compressible, il n'y a là qu'une confirmation douloureuse des assertions qui vont suivre et qui sont relatives à l'influence du facteur « habitation » sur la dégradation due à la pauvreté, casuelle ou non.

lue de se trouver le plus près possible du lieu de leur travail. Il est donc à prévoir que les quartiers avoisinant les docks seront encombrés et particulièrement chers. Dans ses expropriations de maisons insalubres, préalables à la création des logements ouvriers, la municipalité de Liverpool s'est trouvée en face de terrains valant jusqu'à £ 1 le pouce carré (environ 390 francs le mètre carré) (1).

En fait, les chiffres suivants donnés pour être la moyenne à York,

Nombre de pièces.....	1	2	3	4	5
Loyer hebdomadaire moyen.....	1/7	2/6	3/6	4/7½	5/9

sont indiqués comme étant fort inférieurs à ceux des autres grandes villes. Les prix de 2 sh., 4 sh., 4 sh. 6 d., 6 sh., sont usuels à Liverpool pour des logements comptant respectivement 1, 2, 3, 6 pièces dans le quartier des docks. A Londres, les logements de 1, 2 ou 3 pièces valent couramment 3 sh. 3 d., 5 sh. et 6 sh. par semaine.

Un rapport du *Board of Trade* de 1908 indique pour les *boroughs* ouvriers de Londres les chiffres suivants (2) :

(1) P. L.. App., Vol. VIII, p. 308.

(2) *Reports into the Working Classes Rents*, 1908, pp. 2, sqq. ; 274, sqq. ; 4 sh., 5 sh. et 6 sh. par semaine font environ 260, 330 et 390 francs par an.

	LOGEMENTS					
	à 1 pièce		à 2 pièces		à 3 pièces	
Bermondsey ...	de 3 sh. à 4 sh. 6 d.		de 5/ à 6/6		de 6/6 à 8/	
Bethnal Green .	— 3/	— 5/	— 5/	— 7/	— 6/6	— 9/
Poplar	— 2/6	— 3/6	— 4/6	— 6/	— 5/6	— 7/6
Stepney	— 2/6	— 5/	— 5/	— 7/6	— 6/6	— 9/
Shoreditch.....	— 3/	— 5/	— 5/6	— 7/6	id.	

Ce même rapport indique qu'à Liverpool le taux des loyers est inférieur à celui de Londres dans la proportion de 65 0/0; entre Londres et York la proportion est de 53 0/0.

Depuis le *Census* de 1891, le premier qui renferme des renseignements statistiques sur le surpeuplement, on considère comme surpeuplé le logement dont le nombre d'occupants dépasse deux par pièce. Ce critérium, qui a le mérite de la simplicité, est peut-être optimiste. Il ne tient pas compte de la capacité des chambres qui est petite, dans la moyenne des logements ouvriers à bon marché. Il ignore le fait que « deux personnes par pièce » signifie quelquefois trois ou quatre dans la chambre à coucher. Le chiffre des logements dont le nombre d'occupants atteint deux par pièce présente donc, lui aussi, une certaine signification. Le nombre de dockers vivant à deux par pièce est de

62 1/2 0/0 dans l'est de Londres (1), après l'enquête de Booth et le *Census* de 1891 sur lequel il s'appuie.

Miss Rathbone, une des personnes qui connaissent le mieux la question des docks à Liverpool, a donné aux enquêteurs de la Commission des *Poor Laws*, la description suivante des logis de dockers dans ce port (2) (il s'agit de dockers ayant au plus trois jours de travail par semaine, classe intermédiaire entre les travailleurs à emploi presque régulier et les « très casuels ») :

« Le district où ils demeurent est un district à population compacte, situé près des docks, au nord-est de la ville. Le quartier présente aussi bon nombre de *warehouses*, usines, fonderies, qui emploient une quantité considérable de main-d'œuvre. Les rues sont étroites, bordées de petites maisons à deux étages, avec des logements en sous-sol et de nombreuses impasses. Les rues les plus pauvres sont habitées par les travailleurs casuels ; deux ou trois familles dans chaque maison ; le sous-sol, composé habituellement de trois pièces, constitue par lui-même un logement... Quant à l'intérieur des maisons on peut en donner cette esquisse rapide : deux ou trois chambres, habitées par un homme, sa femme et cinq ou six enfants au-dessous de

(1) *Booth*, 2^{mes} séries, tome 3, p. 398.

(2) *P. L.*, App., Vol. VIII, p. 265.

quatorze ans. Les chambres ont un lit chacune, avec un matelas sale et peut-être quelques vieux habits comme couverture. Aucun air dans la chambre. Les fenêtres sont fermées et toute ouverture bouchée pour se défendre du froid. Dans la cuisine, une table et quelques chaises..., quelques assiettes et des plats, une marmite, une poêle. Le vêtement des enfants est absolument négligé, rarement raccommodé ou lavé ; des épingles tiennent lieu de boutons ; un grand tablier recouvre le tout, en masque le déficit et donne à la toilette quelque apparence honnête à peu de prix. »

Si nous descendons maintenant dans l'échelle des casuels et que nous tombions aux très pauvres, nous arrivons aux cas d'extrême surpeuplement (plus de trois par chambre) coïncidant ou non avec l'habitation dans les taudis. L'enquête de Booth évalue à 28,4 0/0 les cas où le nombre d'occupants atteignait trois par chambre et à 13,1 0/0 ceux où il atteignait quatre. Les enquêtes particulières, de même que les comptes rendus des *Distress Committees* des *boroughs* où se concentrent les travailleurs casuels, reconnaissent une coïncidence frappante entre les cas de surpeuplement ou d'extrême surpeuplement et la profession casuelle des occupants. Parmi 325 cas qui se présentèrent devant les *Distress Committees* de Poplar en 1905-1906, 167 émanaient de travailleurs qui avaient été casuels toute leur vie (principalement manœuvres des docks et *general labourers*; 35 d'entre eux n'étaient pas mariés; dans les 132 qui

restaient on comptait 62 cas de surpeuplement. Ces 132 logements se répartissaient ainsi :

LOGEMENTS à	1 homme 1 femme	1 homme 1 femme 2 enfants ou plus	1 homme 1 femme 4 enfants ou plus	1 homme 1 femme plus de 4 enfants	TOTAUX
1 pièce	16	3	6	1	26
2 pièces	7	25	15	9	56
3 pièces.....	3	9	12	10	34
Plus de 3 pièces		5	5	6	16

A Bromley, limitrophe de Poplar, au nord, le chiffre des candidats au secours des *Distress Committees* était de 245 ; il comprenait 108 pères de famille et fournissait 61 cas de logements à une ou deux pièces. La répartition de ces logements se faisait ainsi : familles composées du père, de la mère et d'un enfant : 1 cas ; 2 enfants : 11 cas ; 4 enfants : 7 cas ; 5 enfants : 5 cas ; 6 enfants : 6 cas. Les logements à une pièce (1) étaient occupés en 7 cas par une famille avec 1 enfant ; avec 2 enfants en

(1) Le *Census* de 1901 donne les chiffres suivants relatifs aux logements à une pièce : nombre de ces logements : 149.254 ; pourcentage : 44,66 ; nombre d'occupants : 364.874 ; pourcentage : 6,72 ; nombre moyen d'habitants par logement : 2,04 ; nombre de logements occupés par plus de deux personnes : 40.762 ; nombre de ces personnes : 147.771.

8 cas ; avec 3 enfants en 1 cas. Le rapport du travail casuel au logis défectueux ressort de ce que, parmi les 28 exemples de logements à deux chambres, 9 n'émanaient pas de casuels, tandis que les locataires de logis à une pièce étaient tous casuels.

Ces logis présentent dans des types différents la même « inhabitabilité ». Le plus souvent ils se trouvent dans des maisons anciennes, survivances des temps qui précédaient toute réglementation sanitaire. L'habitation, bâtie pour une seule famille, est maintenant occupée par moitié ou louée pièce par pièce, sans qu'elle ait augmenté beaucoup le nombre et la nature de ses commodités primitives. Ce sont des maisons semblables, qui sont réservées aux « très pauvres » ; toutefois, celles-ci sont dans un état de dégradation plus avancée, représentée par un abaissement proportionnel du prix du loyer. A West-Ham, trois chambres en misérable état valent 3 sh. 6 d., dans les districts de dockers (Tidal Basin Ward ; Canning Town Ward ; Custom House Ward ; Hudson Ward) (1). Quelquefois deux familles s'arrangent pour occuper ces logements. Parfois même, ces conditions s'aggravent de l'habitation en sous-sol. Rare à Londres, depuis le *London Health Act* de 1891, ce genre d'habitation était encore assez fréquent à Stockport et à Liverpool ; en 1907 ; à cette date, plus de 10.000 personnes y résidaient

(1) *West-Ham*, p. 56.

encore dans cette dernière ville (1). Que des casuels les habitent, c'est ce qui résulte de la comparaison de leur prix avec les sommes consacrées à leurs loyers par les clients de la Loi des Pauvres qui se donnent comme travailleurs aux docks, ou *general labourers*. Le chiffre de 2 sh., par semaine, qui est le prix d'une chambre dans ces logements en sous-sol, est assez fréquent dans les listes de clients de la Loi des Pauvres et y apparaît d'ailleurs comme un minimum (2). Enfin, restent les meublés et les garnis à la nuit (*Common lodging houses*). Ces derniers, dont il y avait 416 à Liverpool en 1906, pouvant fournir à 13.158 locataires un lit par jour à 6 d., ou à 2 sh. 6 d. par semaine, ont une clientèle composée pour la majeure partie de casuels très irréguliers (3). Une enquête portant sur deux d'entre eux contenant respectivement 545 et 202 lits, montre que, dans la plupart des cas, les locataires sont des porteurs de marchés ou de *Warehouses*, ou des dockers

(1) Bewsnap, *The Housing problem in England*, pp. 18 et 116. La municipalité de Liverpool a d'ailleurs fait des efforts considérables, que nous n'avons pas à exposer ici, tant contre les logements en sous-sol que contre les logements insalubres proprement dits. Un grand nombre de ces logements attend maintenant la pioche des démolisseurs, et les petites ruelles où ils se cachent sont closes de planches, jusqu'à leur disparition définitive.

(2) P. L. *Reports*. App. Vol. XVI, p. 243.

(3) *Ibid.*, p. 77.

dont le salaire moyen peut aller jusqu'à 15 sh. par semaine (1).

Pour comprendre le sens de tous ces chiffres et se donner l'impression des réalités qu'ils recouvrent, il faudrait en quelque sorte sérier la description du genre de vie des casuels inférieurs selon la nature de ces logis. Et il est d'une méthode peut-être timorée de s'interdire la référence aux cas particuliers, sous prétexte que ce sont des cas extrêmes si, d'une part, les conditions de la vie dans les logements à une pièce et les *common lodging houses* tendent à engendrer ces cas extrêmes, et que, d'autre part, les conditions de salaires des casuels tendent à engendrer les *common lodging houses* et les logements à une pièce. Il faudrait se donner le spectacle de cette pièce unique, peut-être souterraine, où le père, la mère et trois ou quatre enfants s'entassent pour dormir. La mère a travaillé de douze à quatorze heures, dans les métiers à domicile particuliers aux « très pauvres » et les enfants ont traîné toute la journée dans la rue avant de regagner la promiscuité du taudis ; ou peut-être sont-ils restés à aider, pâles, souffreteux et d'une intelligence trop précoce (2). La fille aînée rentre de quelque blanchisserie,

(1) Cf. analyses semblables pour Londres (principalement un *lodging* à Bermondsey avec 503 lits et un autre à Southwark avec 746 lits. P. L. App. Vol. XVI, p. 251).

(2) Rowntree, *Unemployment*, p. 249.

muette, « sauvage » (1), à peine moins absente que le jour où elle s'enfuira. Quant au père, dans quels docks, à quels marchés a-t-il promené ses haillons d'employable et sa résignation d'homme qui *sait* qu'il ne trouvera rien ? Peut-être, outre la famille, la chambre unique donne-t-elle abri à un locataire (2), quelque camarade des docks. On étend alors sur une ficelle une mauvaise pièce de toile qui partage le lieu en deux (3). Le logeur dort d'un côté, la famille de l'autre. Peut-être est-ce le même lit qui sert poreux et pour lui, l'un l'ayant le jour, et les autres la nuit (4). Que si, maintenant, on descend aux *common lodging houses* et qu'on s'y rencontre avec les cas d'indécence plutôt hauts en couleur dont le *Medical Officer* donne la statistique pour Liverpool (5), on comprendra trop aisément que ce genre d'habitation et de vie favorise chez les enfants « des vices de la pire espèce » et qu'il leur interdise toute propreté élémentaire et toute possibilité d'éducation morale. » On imaginera le degré de dégoût que ces conditions d'existence peuvent représenter pour une créature qui n'a pas perdu toute honte et, ce qui est pis encore, quel degré de dégradation elles supposent chez

(1) P. L. App. Vol. XVI, p. 40.

(2) *Ibid.*, App. Vol. VIII, p. 398. [*quite common occurrence* témoignage Sexton, de la *National Union of Docks Labourers*.]

(3) *Ibid.*

(4) *Ibid.*

(5) P. L. App. Vol. XVI, p. 77.

celles, beaucoup plus nombreuses, qui en sont arrivées à s'en accommoder et à n'en plus souffrir » (1). Et on sentira enfin qu'il y a une sorte de nécessité naturelle à ce qu'un travailleur casuel devienne inemployable après un certain temps de séjour dans les logis où le hasard d'une période particulièrement dénuée de ressources l'aura forcé de prendre momentanément asile (2).

(1) Cf. Gide, *Economie Sociale*, Paris, 1995, p. 194.

(2) Une dernière conséquence de la pauvreté serait à citer ici, à savoir : la perte d'encadrement social qu'elle détermine. De toutes les formes d'assurance mutuelle les tontines sont les seules que la moyenne des dockers peut aborder, les souscriptions aux mutuelles de quelque importance étant trop élevées pour eux. Ces tontines sont souvent formées sur l'initiative des prêteurs à la petite semaine. Quant à l'assurance en cas de mort, assez fréquente chez les dockers, les secours qu'ils en attendent sont plutôt de la nature des allocations pour frais de funérailles, et c'est à cet usage qu'ils sont d'habitude assez inutilement dépensés. Enfin, nous avons déjà vu, dans le chapitre précédent, la faiblesse des secours que distribuaient les Unions de dockers.

III

Outre ces traits généraux que les casuels partagent avec toutes les classes pauvres, certains aspects du paupérisme leur sont en quelque sorte plus directement particuliers, amenés qu'ils sont tant par l'irrégularité des salaires, que par l'irrégularité du travail lui-même.

L'irrégularité des salaires n'est pas seulement un facteur arithmétique ayant pour effet d'abaisser leur niveau moyen. Elle est en outre un facteur psychique et entre comme telle en ligne de compte dans la dégradation due à la pauvreté. « Etant donnée la nature humaine, des gains irréguliers s'élevant en moyenne à 25 sh. par semaine ne sont pas du tout la même chose qu'un salaire régulier montant à cette même somme » (1). Il n'est, en effet, que trop vraisemblable qu'un ouvrier qui sait que sa femme « se débrouille » avec une somme donnée — à quel prix ? ce n'est pas son affaire et il semble posséder d'ailleurs un certain don de ne pas voir, précieux pour conserver l'insouciance à la vie — il est vraisemblable qu'il considérera tout chiffre au-dessus de cette somme comme une aubaine, ayant une sorte de droit naturel à passer chez le marchand de tabac ou le tenancier du *public bar*. Surtout

(1) Beveridge, *Unemployment*, p. 108.

si cette somme est irrégulière, qu'il n'y ait pas à « compter dessus », qu'elle ait été acquise par le surmenage du travail en surtemps (1), elle a toute chance de constituer un chapitre réservé du budget familial, que le père en avoue ou non le montant. Ce budget a donc une tendance à s'équilibrer non sur la moyenne des gains casuels, mais sur un chiffre plus bas. « Un *foreman* qui connaissait bien ses hommes déclarait qu'à Liverpool ceux dont les salaires s'élevaient en moyenne de 30 à 31 shillings par semaine en donnaient de 18 à 20 à leurs femmes (2). » Tous les chiffres publiés par l'*Economic and Statistical Society* de Liverpool, sur les salaires des dockers, le sont avec cette restriction : « autant que les femmes puissent les connaître ». Même sur les sommes à elle remises, il est d'usage que la femme laisse à l'homme quelque chose pour ses menus plaisirs.

L'irrégularité des salaires a sur la mère de famille un effet moral aussi fâcheux que sur le mari, et d'ailleurs analogue : elle lui rend impossible cette qualité

(1) « Le travail aux pièces fournit très souvent aux hommes des gains de 10 à 12 shillings en huit heures, mais tout ce que je sais c'est que le lendemain ils ont besoin d'un acompte d'un shilling au moment de diner, tout comme les autres (*Charity Organisation Society Report*, p. 199). » — J'ai entendu dire que les trois quarts des hauts salaires dus au travail en surtemps pouvaient être aussi bien jetés dans l'eau des docks (*Williams, Liverpool docks problem*, p. 21).

(2) P. L. App. Vol. XIX, p. 461.

essentielle de l'économie domestique qui est l'art de la prévoyance. Il faut à une ménagère une certaine fixité dans le budget pour qu'elle puisse organiser ses dépenses et ses économies. Il le faut d'autant plus que le budget est plus modeste et réclame, en conséquence, un maniement plus ingénieux. Or, comment la prévoyance serait-elle possible à la femme du casuel, avec des gains qui présentent hebdomadairement des irrégularités aussi violentes que celles que nous avons indiquées au début de ce chapitre ? C'est bien pis encore si les salaires au lieu d'être payés à la fin de la semaine, comme ils le sont à Liverpool, le sont à la fin de chaque jour, comme c'est l'habitude aux docks de Londres. Comment la mère de famille n'aurait-elle pas une tendance presque insurmontable à vivre au jour le jour et à laisser aller les choses « comme elles pourront » ? Voici un exemple nullement exceptionnel, d'une succession quotidienne de salaires :

Lundi : un jour de travail : 5 sh.; mardi : une heure, 8 d.; mercredi : zéro; jeudi : 4 heures : 2 sh. 8 d.; vendredi : zéro; samedi : zéro. — Total de la semaine : 8 sh. 4 d. (1).

Comment une pauvre femme n'y recueillerait-elle pas l'impression obscure, mais écrasante, du rôle du hasard dans la vie, et du peu d'importance réelle des qualités

(1) P. L. *App.* VIII, p. 266 (Miss Rathbone's, *Evidence*, § 59).

de méthode, de prévoyance et de sagacité ? Comment ne formulerait-elle pas à sa manière le théorème de Spinoza : « La force par laquelle l'homme tend à persévérer dans l'être est limitée et la puissance des choses extérieures la surpasse infiniment (1) » ?

Aussi l'imprévoyance des casuels a-t-elle frappé depuis longtemps tous les observateurs des classes pauvres. L'insouciance du docker est proverbiale : « Leur existence est une succession de fêtes et de famines (2). » Ils vérifient la description que donne l'enquête Booth des « pauvres chroniques » : « Au jour le jour, de la main à la bouche, ils s'arrangent pour se tirer d'affaire. Tantôt manquant de tout, tantôt aidés, pas toujours malheureux, constamment prêts à saisir toutes les occasions de s'amuser que le hasard met sur leur route, ils dépensent à mesure qu'ils gagnent et sont l'imprévoyance même. Mais cette imprévoyance des pauvres a son côté heureux. La vie serait intolérable pour eux s'ils la passaient à contempler le gouffre de misère où ils sont toujours sur le point de tomber (3). »

Le déguenillement des enfants, ainsi que la saleté du foyer et de la mère de famille traduisent beaucoup moins leur ignorance et leur indigence que leur insouciance, leur laisser-aller et leur abandon.

(1) *Ethique*, IV, prop. 2.

(2) P. L. Min. Rep., p. 1149.

(3) Booth., S. I., t. 1, p. 131

Une telle vie, est-il utile de le dire, est au fond extrêmement coûteuse à ceux qui la mènent. Il n'y a qu'un moyen de parer aux déficits, si on n'économise pas : c'est d'anticiper sur les salaires. Le processus de l'assurance, de l'économie et de la dette est au fond le même. Il consiste à prélever individuellement ou collectivement une certaine somme sur le salaire des bonnes journées pour faire face aux mauvaises. Mais dans ce cas d'économie à rebours qu'est la dette, l'emprunteur paie la rémunération du capital au lieu de la toucher, et la seule forme d'organisation collective à laquelle elle se prête est que l'énorme intérêt des créances qui se recouvrent, assure le prêteur contre les créances irrécouvrables. Aussi les pauvres gens ne peuvent-ils contracter de dettes qu'à des intérêts formidables.

Parmi les divers créanciers du pauvre, c'est certainement le Mont-de-Piété qui offre les conditions les plus modérées. Aussi lui est-il réservé le principal rôle. A vrai dire, ce qui rend cet emprunt le plus lourd, ce sont les ennuis accessoires dont il s'accompagne, la perte momentanée des objets de première nécessité, le risque de contagion, etc. C'est auprès d'autres créanciers que les pauvres gens sont exposés à de véritables extorsions. Chez le prêteur à la petite semaine le taux usuel est de 2 d. par shilling (17 0|0) pour la première semaine et s'élève souvent à 3 d. les semaines suivantes. En général, ces prêteurs rentrent dans leurs fonds en terrorisant l'emprunteur, criant devant sa porte, etc. Très

souvent la ménagère ne se rend pas compte des sommes qu'elle dépense ainsi. L'une d'entre elles, dont le budget est relaté dans l'enquête de la *Liverpool economic and statistical Society*, avait une dette de 14 shillings pour laquelle elle payait en intérêt 3 sh. 6 d. par semaine. « Ce fut l'obligation de tenir ce budget qui lui ouvrit les yeux. Quand elle comprit qu'elle avait déjà payé 42 sh., elle dit au prêteur qu'elle préférerait être tuée plutôt que de continuer cet intérêt mortel (1). »

Ces intérêts usuraires se combinent quelquefois avec le prêt en nature. Aux docks de Liverpool, la pratique n'est pas rare pour les marchands de poisson à la brouette, d'avancer de l'argent aux femmes de dockers de la manière suivante : ils leur prêtent 1 shilling et leur vendent pour un autre shilling du poisson qui vaut en réalité 2 d. Ces 2 shillings leur seront remboursés la semaine suivante. A Edimbourg, la coutume devient de plus en plus fréquente de louer des chambres garnies pour lesquelles le loueur prélève d'abord le loyer de la pièce, puis évalue à un prix exorbitant la vaisselle dépareillée et les misérables meubles qui la garnissent. C'est là que va le casuel après avoir engagé au Mont-de-Piété tout ce qu'il possède (1).

Les budgets de casuels, rédigés au cours de toutes les enquêtes, sont grevés d'un lourd chapitre de la

(1) *How the Casual Labourer lives*, p. 16.

(2) *Ch. O. S. Rep.*, p. 67.

dette. Dans les huit budgets types, choisis par Mr Rowntree (1), cette dette s'élevait aux chiffres suivants pour le mois qu'avait duré l'observation :

1.	£ 1 / 8 / 3 $\frac{1}{2}$	5. £ 0 / 0 / 0 /
2.	3 / 6 $\frac{1}{2}$	6. 13/4
3.	6 / 2 $\frac{1}{2}$	7. /4 $\frac{1}{2}$
4.	14 / 1 $\frac{1}{2}$	8. 13 / 7 $\frac{1}{2}$

Dans ceux des budgets cités plus haut (2) qui sont relatifs à Liverpool, le chiffre de la dette se trouve être le suivant (en livres et shillings) :

Numéro du budget	Nombre de semaines	SALAIRES		DETTES		REMBOURSEMENTS	
		du père	familial total	sur en- gagem. d'habit	autres	au dé- gage- ment	autres
4	20	£ 16/11	£ 25 15	£ 7/8	£ 2/3	£ 7/7	£ 1/7
6	9	8/8	»	0/11	0/10	6/5	0/6
7	62	37/10	1/13 (3)	1/5	3/16	0/10	1/10
8	11	3/10	0/16	1/15	1/11	0/9	0/4

Que cette habitude de contracter des dettes soit en quelque sorte une tare inhérente à tout métier irrégulier, c'est ce que prouve le budget suivant qui est celui d'un peintre en bâtiment d'habitudes sérieuses, d'une

(1) Rowntree, *loc. cit.*

(2) Cf. chap. III, au début.

(3) Plus 7 £ 12 s. provenant de locataires.

habileté dépassant la moyenne et d'une bonne réputation :

Année 1906 : janvier : 1 semaine de travail : 45 heures à 8 d. $\frac{1}{2}$
 — février : 4 — — 45 — —
 — mars : 1 — — 55 — 9 — $\frac{1}{2}$
 — d'avril à octobre : 6 mois : — 8 — $\frac{1}{2}$
 D'octobre 1906 à janvier 1907 : quelques shillings pour des travaux de rencontre.

Cet homme, dont les gains hebdomadaires s'élevaient ainsi en moyenne à 23 shillings 6 d., pendant toute l'année, était dans les dettes et les difficultés durant tout l'hiver. L'argent gagné l'été passait en grande partie à payer l'arriéré des loyers et à dégager les meubles du Mont-de-Piété (1).

Veut-on faire maintenant l'expérience inverse, constater sur une contre-épreuve l'influence des salaires irréguliers sur l'inaptitude à l'économie individuelle ou collective? « Les porteurs aux chemins de fer, lit-on dans un rapport déjà ancien (2), mais dont la Commission des *Poor Laws* fait siennes les affirmations, ont des salaires hebdomadaires dont la moyenne était (en 1887) de 20 sh. 4 d., le chiffre le plus bas des trente-cinq groupes d'occupation comptés dans ce rapport, à l'exception des dockers et des marchands des quatre-saisons. Leur travail n'est pas non plus de ceux qui de-

(1) C. O. S., p. 55.

(2) Dr Ogle's, *Report. Conditions of Working Classes*, Cd. 5228, pp. 13 et 14.

mandent beaucoup d'éducation ni d'intelligence. Il est simplement régulier. Or, parmi les chômeurs de cette classe, le nombre de ceux qui recevaient des secours de clubs ou de sociétés s'élevaient à 33,1 0/0, près de deux fois le pourcentage des mécaniciens (17,4) et le plus haut après celui des gardes aux chemins de fer et des employés aux signaux (33,3 0/0).

La vie confortable de cette classe d'*unskilled* dont le travail est régulier, et l'ampleur des mesures prises par eux pour s'assurer contre les risques de toute nature, constitue presque une démonstration de fait que les habitudes de la vie casuelle sont dues aux salaires irréguliers plutôt qu'aux salaires faibles. »

IV

Il faut voir dans la casualité même du travail, en tant que distincte de l'irrégularité des salaires et de leur faible moyenne, un troisième facteur de la dégradation morale dont nous tâchons de noter l'un après l'autre les constituants psychiques et économiques. Etant une succession de temps de chômage et de temps de travail, le *Casual Work* aura évidemment tous les effets démoralisants du chômage lui-même. Sans doute, le casuel n'en souffrira pas comme le fait le travailleur régulier, et nous n'aurons pas à répéter ici les descriptions du cha-

pitre précédent. Il ne connaîtra vraisemblablement pas les crises de désespoir dont sont pleines les histoires de chômeurs *skilled* (1). Le loisir forcé est en effet une partie de sa vie. Il y est accoutumé. Il ne cheminera pas interminablement à la recherche du travail. S'il n'y a rien pour lui à l'appel de huit heures, il reviendra tout simplement à l'appel suivant. Malheureusement, le temps passé entre les deux appels l'est trop souvent au *public bar*, à boire ou à parier, et c'est là, de l'aveu des dirigeants des Unions, l'un des pires caractères du travail casuel. C'est par là qu'il imite, en les aggravant, certaines des pires conséquences du chômage. Ce paradoxe économique a été mis en effet bien des fois en lumière, que plus il y a de chômeurs, plus il y a d'ivrognes, ou qu'en d'autres termes, moins on a d'argent, plus on en dépense. « Un chômeur arrive, rencontre Tom, Dick ou Harry sur les chantiers, au moment de diner. Au lieu de lui donner pour deux sous de pain et de fromage, on l'emmène boire un verre (2). » « Quand un homme voit qu'il ne va plus avoir le sou, il dépense son reste sans compter (3). » Pour peu que le casuel fasse parfois de

(1) Cf. G. Haw, *The life story of Will Crooks*, p. 52. Mr Crooks actuellement membre du Parlement a été ouvrier et a pu, comme tel, recueillir de vivantes impressions du chômage.

(2) P. L. Min. Rep. p. 1174.

(3) *Ibid.* et *How the Casual...* (*loc. cit.*) « Mrs. X... voyant qu'elle n'allait plus avoir le sou acheta du beurre frais au lieu de margarine dont elle se contentait d'habitude. »

bonnes journées, il y a bien des chances qu'il emploie de la sorte ses temps de chômage.

Ce genre de tentations atteint surtout les dockers jeunes, non mariés, robustes, habitués au travail en surtemps. D'ailleurs quel mobile les retiendrait ? Dans la majorité des cas on ne fait aux docks que peu d'attention à la régularité. « Les employeurs des docks sont, autant que je le sache, les seuls patrons importants qui ne donnent ni ne demandent de certificat. Un homme robuste se présente à leurs portes ; il peut venir tout droit des prisons de Sa Majesté, mais il a des muscles imposants qui attirent du premier coup l'attention du *foreman*. Le travailleur habituel est mis de côté et on prend le nouveau venu (1). » Situation que la *Charity Organisation Society* résume justement ainsi : « On n'apporte pas sur le marché des choses qui n'y ont pas de valeur (2). » Certes, il serait très inexact d'assimiler à ce point de vue toutes les classes de dockers. Nous avons vu bien des fois l'existence d'« hommes connus du *foreman* », d'hommes « à qui le *foreman* donne une permanence de fait. » Pratiquement, cela tient lieu de certificat. Toutefois ces hommes, à moins qu'ils ne soient comme à la *London and India* munis d'un ticket et possesseurs d'une permanence de droit, seront bien plus sûrement repris après une période d'oisiveté que

(1) Booth, 1^{re} série, T. 4, p. 28 (écrit en 1887).

(2) *C. O. S. Report*, p. 56.

s'ils avaient, en temps de chômage, travaillé pour un employeur concurrent. En fait, un casuel sait qu'il peut rester un jour ou deux à s'enivrer ou à dormir et qu'il a juste autant de chance d'être repris aux docks, quand il s'y représentera, que s'il avait été régulier.

Le travailleur des docks finit par aimer cette succession de travaux grossiers et de loisirs plus grossiers encore. Il ne changerait pas cette vie pour une plus régulière. « Un patron qui pensait beaucoup de bien de ses hommes leur offrit de les prendre à gages hebdomadaires. Quand ils comprirent que cela signifiait venir régulièrement chaque lundi matin, ils refusèrent (1) ». Un homme jeune, non marié, logeant chez ses frères et sœurs, ou chez un logeur à qui il donne de 10 à 15 shillings par semaine, libre de ses mouvements, sûr d'être repris après les quelques jours de dissipation qu'il s'offre, « regarderait comme une bonne plaisanterie l'idée de changer son emploi du temps contre une semaine régulière de travail (2) ». Les exemples de cet état d'esprit sont innombrables et se présentent dans toute enquête sur le travail casuel. « M. X... prit au hasard quatre porteurs de quai et leur demanda s'ils préféreraient des gages hebdomadaires et six jours de travail par semaine. Trois d'entre eux répondirent qu'ils préféreraient la liberté d'être, quand ils le voulaient, un jour ou deux

(1) P. L. App. Vol. XIX, p. 466.

(2) P. L. Min. Rep., p. 1155.

absents (1). » Aussi arrive-t-il parfois que le patron ne trouve pas le nombre de casuels dont il a besoin. Il arrive encore qu'ils ne se dérangent pas lorsque le *foreman* les appelle, pour peu qu'ils aient ce qui est nécessaire à leur vie au jour le jour. « A regarder les luttes pour les tickets devant les portes des docks, on croirait que c'est une question de vie ou de mort. Mais Jack, ayant attrapé son ticket, le vend à Tom, puis s'en va avec ses quatre sous parier ou boire... ou si, par temps de presse, les patrons sont obligés de prendre tout le monde, beaucoup de ceux-là qui, en morte-saison, auraient poussé les cris les plus désespérés, quittent le travail et vont se faire payer après avoir gagné de quoi bourrer une pipe, boire une pinte de bière et coucher dans un lit pour une nuit (2). » De tels hommes ne sont plus, à proprement parler, des chômeurs ni même des casuels. Ils sont très près d'être des inemployables. Mais il importe de remarquer qu'ils ne sont pas nés tels. Le fussent-ils, il resterait à se demander dans combien de cas ils ont trouvé chez leurs parents l'exemple de la casualité.

(1) P. L. App. Vol. XIX, 466.

(2) Booth, *loc. cit.*, p. 31.

V

Les salaires que nous avons cités nous montrent qu'il est donc de toute nécessité que les gains des travailleurs casuels soit supplémentés par ceux de leurs femmes et de leurs enfants. En fait, toutes les enquêtes sur les budgets de dockers ouvrent un chapitre aux gains familiaux.

« Il y a, dit l'enquête sur West-Ham, entreprise par l'*Outer London Inquiry Committee* (1), une tendance parmi les industries employant de la main-d'œuvre bon marché, féminine ou enfantine, à s'installer dans les districts de travail casuel, afin de pouvoir profiter de la nécessité où se trouvent les femmes et les enfants de supplémenter les gains du mari ou du père. Le même phénomène se rencontre dans les régions où sont établies les industries de filature, telles que le Lancashire, ou encore la ville de Dundee. D'après le *Census* de 1901, les filatures de cette dernière ville employaient 40 0/0 du total de la population ouvrière au-dessus de 10 ans. Dans ce chiffre, la main-d'œuvre féminine entrait pour 72 0/0, nombre qui comprenait presque toutes les femmes de travailleurs *unskilled* du type inférieur (2). Mais ceux dont les salaires étaient supérieurs à une livre en-

(1) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 400.

(2) P. L. *Majority Report*, p. 323.

voyaient beaucoup plus rarement leurs femmes aux filatures de jute. Dans le cas des travailleurs casuels, les salaires réunis de la femme et du mari pouvaient atteindre 25 ou 26 shillings, tandis que les travailleurs réguliers estimaient le salaire d'une livre suffisant pour entretenir leur ménage (1). A Preston, les maris des ouvrières aux filatures de coton sont également, pour la plupart, des travailleurs casuels, et c'est la mère qui est le principal salarié de la famille (2).

Ces occupations féminines comprennent, outre des emplois industriels, les mille et une besognes auxquelles les femmes peuvent être utilisées dans les villes (femmes de ménage, laveuses, etc.). Les *unskilled* d'une classe inférieure, qui trouvent dans le quartier des docks leurs moyens d'existence (réparateurs ou peintres d'embarcation, etc.), ont pour principale ressource le salaire de leurs femmes. Celles-ci dont les gains peuvent s'élever à 10 ou 12 shillings par semaine sont employées à des travaux tels que le découpage des bûches en margotins, etc. Quatre-vingts pour cent des femmes mariées sont dans cette situation. Quand la femme est malade, le mari n'a d'autres ressources que l'Assistance publique (3). Les mêmes témoignages se présentent pour

(1) *Maj. Rep.*, loc. cit.

(2) *Ibid.*

(3) *Rap. Walsh*, p. 21. Cf. aussi *P. L. Rep. App.*, Vol. XVII, p. 10.

West-Ham ou Liverpool avec une extrême abondance (1).

Enfin, un troisième groupe de ces occupations féminines, créatrices de salaires d'appoint est, comme on peut s'y attendre, celui des industries à domicile de forme plus ou moins *sweated*. Un rapport officiel de 1908 sur ce genre d'industrie classe en trois groupes les ouvrières à domicile (2). Au premier appartiennent les femmes non mariées, veuves ou abandonnées de leurs maris. C'est celui dont le travail est le plus constant. Le deuxième est constitué par des ouvrières dont les maris sont ou chômeurs ou casuels. Elles prennent, sans grande possibilité de choix, l'ouvrage qu'elles trouvent aux conditions qu'on leur fait. Dans le troisième sont les femmes ou filles de travailleurs réguliers qui ne cherchent qu'un salaire d'appoint et n'acceptent d'habitude que les tâches les plus agréables. Sur les gains et le genre de travail des ouvrières de la seconde catégorie, l'enquête sur *West-Ham* à laquelle nous nous sommes déjà référés apporte d'excellentes informations qui s'accordent avec celles du *Report sur le Home-Work*. Le *Factory Act* oblige les employeurs de travail à domicile, dans certains métiers désignés, à envoyer aux autorités sanitaires la liste de leurs ouvriers. En

(1) *Ibid.*, pp. 22 et 25.

(2) *Report from the Select Committee on Home-Work* London, 1908, p. 14.

prenant cette liste comme base, les enquêteurs comptèrent à *West-Ham* 1.167 noms de travailleuses à domicile pendant l'année de l'enquête(1). Cinq cent vingt seulement purent être vérifiés, et l'occupation du mari put être identifiée en 294 cas. La liste qu'on en dressa comprenait 43 manœuvres aux docks et 99 manœuvres généraux, ce qui porterait à environ 50 0/0 la proportion des travailleurs casuels; le pourcentage serait plus haut, si on tenait compte des 11 cas où les maris étaient camionneurs et des 16 cas où ils étaient manœuvres du bâtiment. Même ainsi, le pourcentage est sans doute trop faible. Il est en effet probable que les 647 cas dans lesquels les adresses n'ont pu être vérifiées appartenaient pour le plus grand nombre à des travailleurs irréguliers, ces derniers étant ceux des ouvriers dont l'adresse change le plus souvent.

Il est inutile de donner ici par le menu une description des métiers *sweated* qu'on trouvera dans toutes les enquêtes sur les industries à domicile. Il suffira d'indiquer que la moyenne hebdomadaire des salaires se rapproche à *West-Ham* de 9 à 10 shillings pour un travail de huit heures par jour pendant six jours. Il en faut déduire, dans le cas des tailleuses, le prix du coton et des aiguilles, celui de la ficelle et de la colle pour les fabricantes de boîtes d'allumettes, celui de la lumière, du

(1) Howarth et Wilson, *West-Ham*, p. 276, sqq.

chauffage pour toutes ces ouvrières, ainsi que les frais et le temps des allées et venues dans les 99 cas sur 100 où le patron n'autorise pas d'autre mode de livraison que la livraison par l'ouvrière elle-même. Ces salaires supposent aussi assez souvent toute une collaboration familiale, le travail auxiliaire des enfants, tantes, grand'mères, parfois celui du mari lui-même. Il y a en général, mais non pas toujours, correspondance entre le travail grossier, pénible (couture de sacs à l'aide de ficelle goudronnée et de grosses aiguilles) ou même malsain (montage des brosses) avec le domicile le plus pauvre et la profession casuelle du mari.

Il n'y a pas non plus lieu de rien ajouter aux conséquences si connues du travail à domicile. Tout a été dit sur les heures interminables que ses misérables salaires l'obligent à durer, dans des locaux où n'est possible aucune des précautions sanitaires imposées aux usines, et où toutefois la pauvre mère non seulement travaille, mais mange, dort, élève et soigne ses petits enfants et quelquefois les met au monde. Il est inutile de redire le taux élevé des morts infantiles, des décès par tuberculose, qui caractérise les districts de travail à domicile. Il suffira donc d'appeler l'attention sur l'une de ces conséquences, très spécialement liée au *Casual Work* paternel.

Le travail de la femme et des enfants dans les familles où le père est casuel, est pour cet homme la source d'une grave détérioration morale. Il l'habitue à

vivre en parasite sur les siens; il s'ajoute à tous les autres motifs que nous avons vus, pour lui enlever le goût et le désir du travail régulier. Il lui fait perdre le sens de sa responsabilité comme père de famille. « Le travail des femmes et des enfants ruine la responsabilité de l'homme et la réduit à néant. Bien des clients des *Distress Committees* ignoraient le chiffre de leur loyer et le montant de leur dette. Quelques-uns ne se rappelaient même plus le nom de leurs enfants (1). » A Dundee, où nous avons vu l'importance de la main-d'œuvre féminine dans les filatures de jute, il y a « une manière de proverbe qui court dans les rangs inférieurs du monde ouvrier : on y dit que la femme travaille et que l'homme reste à la maison à faire bouillir la marmite. Et peut-être y a-t-il connexion entre ce fait et celui que parmi les villes d'Ecosse, c'est Dundee qui occupe le premier rang pour la mortalité infantile (2). » Dans les filatures du Lancashire qui emploient des milliers de femmes, les hommes n'atteignent cependant pas le degré de parasitisme qu'on remarque à Dundee. Peut-être, dit le rapport de la Minorité de la Commission des *Poor Laws*, cela provient-il de ce qu'il reste pour les hommes des possibilités d'emploi, et qu'ils n'ont pas encore derrière eux toute une génération de travail casuel (3). On peut donc conclure, avec

(1) P. L. App. Vol. XVI, p. 44.

(2) P. L. Maj. Rep., p. 323, et App. Vol. XIX, pp. 95 et 96.

(3) P. L. Min. Rep., p. 1173, n° 2.

le rapport de la *Charity Organisation Society*, qu'il est inutile « de donner aux femmes un minimum de salaires aussi longtemps que ce ne sera pour elles qu'un moyen de se transformer en principales salariées de la famille, et de laisser ainsi aux hommes la liberté d'accepter des salaires pires ou des conditions de travail plus casuelles encore (1) ».

Quant au travail de l'enfant, nous avons vu dans le chapitre précédent comment, s'il est inéducatif, il conduit au travail casuel de l'adulte. Nous avons à faire ici, en quelque manière, le chemin inverse, à voir comment le travail casuel de l'adulte nécessite le travail inéducatif de l'adolescent, à constater en somme une fois de plus le rôle démoralisant de la casualité du travail et des salaires quelle que soit la monotonie qu'il y ait à vérifier sa présence à l'origine de tout processus de dégradation familiale à partir de motifs économiques.

La grande raison est ici que, quand il n'y a pas d'argent dans la famille, il faut que l'enfant en cherche où il s'en trouve, c'est-à-dire dans ces faux métiers appelés « culs-de-sacs » économiques. A cette raison s'en joignent d'autres qui montrent que les enfants des familles où le père est casuel entrent dans les pires *blind-alleys*, celles qui, étant déjà casuelles par elles-mêmes, feront de l'enfant, à bref délai, un inemployable.

(1) *C. O. S. Rep.*, p. 57.

Parmi celles-ci il faut citer le manque de surveillance à la maison, en relation directe avec le travail de la mère. Tout le temps libre de l'enfant se passe en quelque sorte à faire l'apprentissage des métiers de la rue. Il faut citer aussi le manque d'assiduité de l'enfant à l'école. Toute éducation étant le résultat d'une collaboration de l'école et de la famille, c'est le second terme qui, ici, fait défaut.

Les enfants des familles casuelles constituent à l'école ce noyau d'élèves « régulièrement irréguliers » (1) qui monte à dix pour cent du chiffre des élèves des écoles élémentaires. Aussi a-t-il été reconnu maintes fois que les enfants sur lesquels les puissances de discipline de la vie scolaire avaient le moins de prise étaient ceux des familles casuelles. Parmi les cent vingt-neuf chômeurs au-dessous de dix-neuf ans que l'enquête Rowntree découvrit à York, le 7 juin 1910, on put obtenir des renseignements scolaires sur soixante-neuf cas. Pour cinquante-cinq d'entre eux, ces renseignements laissaient prévoir une future carrière industrielle défectueuse. Ils se classaient de la manière suivante : infériorités physiques et morales pouvant être primitives (santé délicate, manque d'intelligence, caractère vicieux, etc.) : vingt-quatre cas ; — infériorités physiques ou morales provenant de mauvaises influences domestiques (enfants

(1) P. L. *Minority Report*, p. 4150.

mal nourris, négligés, mauvais modèles à la maison): vingt-huit cas; — divers : neuf cas. Ce même fait peut encore s'exprimer ainsi : Parmi les chômeurs au-dessous de dix-neuf ans, trente et un pour cent seulement avaient atteint la plus haute classe de l'école, qui en moyenne est atteinte par soixante-six pour cent des élèves (1). Sans doute, ces statistiques portent sur des bases étroites; sans doute elles ne montrent pas dans quelle proportion ces mauvaises influences domestiques émanent de ménages casuels. Elles valent cependant par leur coïncidence avec toutes les autres analyses des causes de dégradation familiale.

Enfin, il faut mentionner la tendance qu'a l'enfant à imiter le genre de vie de son père, et, même plus directement, la tendance du père à se faire accompagner de l'enfant dans ses travaux casuels toutes les fois que la force physique de celui-ci peut s'y ajuster, ce qui caractérise surtout les métiers de la rue, marchands des quatre-saisons, vendeurs de fleurs, etc.

Il ne faudrait pas croire toutefois que seuls les enfants des casuels ou même plus généralement des familles nécessiteuses soient dirigés par leurs parents vers les métiers inéducatifs. Souvent l'égoïsme et l'insouciance des familles n'a pas cette excuse : « Des cas sont venus à notre connaissance où tout le nécessaire avait été fait pour faciliter à des garçons intelligents l'entrée comme

(1) Rowntree, *Unemployment*, p. 4.

apprentis dans des métiers réguliers, qu'ils aimaient, mais où les parents, quoique relativement à leur aise, refusèrent leur consentement, préférant que leurs fils apportassent à la maison l'argent gagné dans quelque cul-de-sac industriel (1). » -- La Commission nommée par le *Home-Office* pour faire une enquête sur les métiers de la rue (2) et dont le rapport parut en 1910, présente en appendice une liste de 595 cas d'enfants employés dans de tels métiers et où la profession du père put être établie ainsi que le salaire total de la famille. Dans une colonne spéciale, les enquêteurs indiquaient pour chaque cas si le salaire de l'enfant leur paraissait ou non nécessaire à l'entretien familial. Dans la majorité des cas la réponse était affirmative et le père était casuel. Mais le nombre de cas négatifs était si loin d'être négligeable que le rapport concluait : « Un tel genre de travail chez l'enfant n'implique nullement la pauvreté familiale (3) », et que cette considération entraînait en ligne de compte dans la proposition de la Majorité de la Commission d'interdire les métiers de la rue à tout adolescent au-dessous de 17 ans. Dans le cas du travail de l'enfant comme dans celui de la femme il y a donc des salaires nécessaires et des salaires d'appoint.

(1) Rowntree, *loc. cit.*

(2) P. 390 sqq.

(3) P. 393.

VI

Si nous reprenons maintenant toutes ces vues de détail pour tenter d'en obtenir une synthèse, elles peuvent être résumées ainsi. La casualité du travail fait sentir son influence en deux manières, d'ailleurs étroitement solidaires l'une de l'autre. D'abord, elle fixe ses victimes dans leur vie casuelle et leur interdit la remontée aux formes normales d'existence. Elle les y fixe *matériellement*, parce qu'elle ne leur laisse pas le temps nécessaire à chercher l'occasion d'en sortir; elle les y fixe *physiquement*, parce que, grâce aux privations que ce genre de vie entraîne, elle tend à en faire des sous-aptes sur lesquels portera immédiatement l'incidence de la la casualité; elle les y fixe enfin *morale-ment*, parce que, leur enlevant à la fois les possibilités et les responsabilités de la vie régulière, elle finit par leur en enlever le goût.

Ensuite, et par le jeu des mêmes raisons, elle transforme en inemployables les casuels ainsi obtenus.

« Une fois casuels, toujours casuels », lit-on dans le rapport de la Majorité de la Commission des *Poor Laws* (1). A quoi la Minorité ajoute que la casualité est une manufacture quotidienne d'inemployables (2). Il n'est sans doute pas une seule enquête sur ce sujet qu'on ne pourrait clore par cette constatation de l'en-

(1) P. L. *Maj. Rep.*, p. 362,

(2) P. L. *Min. Rep.*, p. 1162.

quête Rowntree sur York : « Parmi les chômeurs actuels, 28 0/0 avaient antérieurement perdu leur emploi pour inaptitude physique ou morale ; 51 0/0 sont maintenant inaptes physiquement ou moralement ou des deux manières à la fois (1). »

De plus, la dégradation amenée par ce genre de vie s'étend à la famille du travailleur casuel. Le *Casual Work* du père engendre, presque nécessairement, chez la femme et l'enfant, un *status* économique inférieur qui rendra ces derniers impropres à toute vie industrielle régulière ; il localise et fixe ses tares sur ce qu'on pourrait appeler une classe de « sous-vivants » héréditaires.

Enfin, il est bien clair que la portée de ce facteur de dégradation dépasse le domaine familial. Nous avons vu maintes fois la tendance qu'ont les industries à main-d'œuvre casuelle à se réunir, à se serrer l'une contre l'autre, à se constituer en marché, de sorte qu'elles puissent en quelque sorte parasiter l'une sur l'autre. C'est cette raison entre autres, qui fait qu'il est si difficile à un enfant de casuel de s'évader de ce genre de vie qui de toute part l'enserre. Et c'est aussi pour ce motif que les dockers présentent un cas typique et privilégié de l'industrie casuelle, plus que les travailleurs *unskilled* du bâtiment, quoique ces derniers soient peut-être aussi irréguliers et certainement plus

(1) Rowntree, *Unemployment*, p. 135.

mal payés qu'eux. Le travail aux docks a, en effet, de plus que celui du bâtiment, une manière de stabilité géographique, une concentration nécessaire autour d'un endroit donné, condition éminemment favorable à la création d'un marché casuel (1). On serait tenté à première vue de voir dans cette association d'industries irrégulières, la possibilité d'un engrenement des tâches compensant par leur combinaison la part de hasard de chacune d'elles, constituant une sorte d'antidote à chacune. Il est hors de doute que ce phénomène existe dans une certaine mesure (2). Mais il n'est pas moins sûr que ce n'est pas là un remède. Ce n'en serait un que si un plan commun d'organisation dominait chacun de ces centres d'emploi casuel. Comme il n'en est rien, les mêmes phénomènes de réserve inutilement enflée se reproduiront autour de chacun. Les docks, les fabriques de confiserie, les *warehouses*, le montage des chaussures à bon marché peuvent donner successivement emploi aux mêmes hommes déjà casualisés, mais comme il n'y a là rien d'intentionnel, chacune de ces industries peut également offrir à des travailleurs réguliers embarrassés l'attraction d'un emploi casuel immédiat. La concentration de la main-d'œuvre casuelle en

(1) Réciproquement, des travailleurs casuels sont retenus dans les districts à travail irrégulier, parce que leurs femmes et leurs filles y sont employées (*C. O. 'S. Report*, p. 55).

(2) Principalement dans les industries à la fois casuelles et saisonnières.

un marché inorganique consolide donc et étend la casualité au lieu de l'amender. Il n'y a par là, si on peut dire, que multiplication des centres d'infection dont chacun peut empiéter sur l'autre, mais dont tous peuvent également empiéter sur le terrain sain.

Sur tous ces points, la Commission des *Poor Laws* a réuni, au cours des trente-cinq volumes dont se compose son œuvre, des témoignages d'une masse impressionnante et d'une concordance parfaite. La conclusion qui se dégage avec le plus de force de cette vaste enquête est que le travail casuel est l'instrument de paupérisation peut-être le plus puissant de tous.

La proportion dans laquelle les casuels se retrouvent dans les pauvres peut être montrée d'autant de manières qu'il y a de façons de définir le pauvre et de tenter, par relevés officiels ou enquêtes privées, la statistique des cas qui tombent sous ces définitions. L'enquête Booth (1) est un exemple de recensement direct du nombre des pauvres, par détermination du chiffre de revenus au-dessous duquel il y a pauvreté, et décompte du nombre de cas où les revenus sont au-dessous de ce chiffre. En analysant les cas d'extrême pauvreté qui se présentent dans l'Est de Londres (délimité comme précédemment), Mr Booth répartit leurs causes en causes économiques (travail très casuel, travail moyennement casuel, avec faibles salaires, faibles salaires

(1) 1^{re}s séries, t. I, p. 147.

seulement), en causes personnelles (ivresse habituelle, absence d'économie) et en causes occasionnelles (maladies, nombreuse famille). L'enquête portant sur 1.610 cas (dont il faut toutefois défalquer 60 cas de vagabondage) montre un pourcentage de 55 pour la première sorte de causes, pourcentage qui se décompose ainsi : 43 % de travail très casuel ; 9 % de travail moyennement casuel avec faibles salaires et 3 % où la faiblesse des salaires ou des profits intervient seule. Au niveau immédiatement supérieur de l'échelle sociale, dans les classes que Mr Booth désigne simplement sous le nom de classes « pauvres », les raisons économiques interviennent dans 68 % des cas et se décomposent ainsi : 25 % de travail régulier à faibles salaires ou faibles profits, et 43 % de travail irrégulier.

Des déterminations indirectes peuvent être tentées en s'appuyant sur le nombre des clients des distributions de secours publiques ou privées. A ce point de vue l'Assistance publique ou les *Distress Committees* de l'Act de 1905 sont les plus importants à étudier. Nous nous en tiendrons ici à la première et renverrons au chapitre suivant la question des *Distress Committees* qui est toute spéciale.

Le rapport adressé par M. Walsh au *Local Government Board* sur la relation du travail des docks aux secours distribués par l'Assistance publique (*Report... on dock labour in relation to Poor-Laws relief*, 1908) examine successivement toutes les Unions de la *Poor Law*

dans lesquelles se trouvent des docks. Pour nous en tenir à Londres ou à ses faubourgs, les trois Unions les plus significatives sont Poplar, Bermondsey et West-Ham. A Bermondsey, où se trouvent les *Surrey Commercial Docks*, une estimation approchée évaluée à 50 % la proportion des candidats au secours de la Loi des Pauvres provenant de travailleurs aux docks ou à l'un des métiers inclus sous la dénomination générale de *water-side labour*. Mais, si au lieu de prendre toutes les classes de *paupers* en général, on se limite aux pauvres valides et capables de travail (*able-bodied paupers*), la proportion s'élève à 90 %. A West-Ham, où se trouvent le *Victoria* et l'*Albert Dock*, de la *London and India*, la statistique est plus intéressante parce que plus sérieuse. On constate que les dockers classés comme permanents par la *London and India* n'apparaissent pratiquement jamais parmi les candidats au secours et que la classe supérieure des casuels n'y apparaît que dans la proportion de 10 % et pour des secours presque toujours médicaux. La masse des clients de l'Assistance publique vient des casuels ordinaires et la proportion est la même qu'à Bermondsey (50 % et 90 %). A Poplar, où sont situés le *Millwal Dock* ainsi que le *East* et le *West-India*, le nombre de demandes de secours pour le trimestre finissant le 25 mars 1905 avait été de 3.351 parmi lesquelles 1.676 de *general labourers* ou de dockers et 60 seulement de matelots, *stevedores* ou *lightermen* (1).

(1) Les *lightermen* ou bateliers des gabares servant au charge-

Mais le chiffre des clients de la Loi des Pauvres qui se trouvent être dockers n'est qu'une des faces de la statistique nécessaire et non pas la plus concluante, la population des districts pouvant être composée de telle sorte que la masse des *paupers* y soit représentée par les casuels. Une contre-épreuve plus démonstrative serait de compter combien parmi les casuels des docks sont clients de l'Assistance publique. Or, le pourcentage des demandes d'assistance parmi les travailleurs des docks est possible chaque fois que l'Union ou centre de distribution de secours a les mêmes limites géographiques que le *borough* ou centre de recensement. Il en est ainsi, à Londres, dans le cas de Poplar et de Bermondsey. A Poplar, le *Census* de 1901 compte 4.345 dockers, ce qui donne une proportion de 42 % de clients de la Loi des Pauvres. A Bermondsey, la proportion est plus difficile à déterminer, les chiffres donnés portant sur des cas trop particuliers (par exemple l'ouverture d'un *Labour Yard* en 1895), ou en concurrence avec trop d'autres modes de secours.

Les *Distress Committees* apporteront, nous le verrons, des chiffres identiques.

ment ou au déchargement des bateaux ormaient une corporation fermée, puissante et riche, dont les privilèges étaient anciens. Ces privilèges constituant en leur faveur un véritable monopole, ont été détruits par des règlements de la *Port of London Authority*, règlements qui sont actuellement (fin mars 1913) sur le point d'être confirmés par le *Board of Trade*.

Ce qui empêche que chacune de ces méthodes ou toutes ensemble puissent mener, même dans un champ géographique limité, à des résultats bien précis, c'est le caractère concurrent des modes d'assistance. Les statistiques auxquelles ces méthodes servent de base courent le double risque d'être à la fois partielles et cumulatives, et ne peuvent, en conséquence, ni s'employer isolément ni s'additionner. Peut-être vaut-il autant s'en tenir aux impressions extra-statistiques qu'une longue et quotidienne fréquentation des casuels a fait naître chez les officiels de l'Assistance publique, quant au nombre des dockers qui se rencontrent parmi les *paupers*.

Une dernière précision reste à apporter avant que la relation du mode d'engagement pratiqué aux docks à la paupérisation et à l'inemployabilité puisse apparaître vraiment causale.

Nous avons constaté la casualité au dernier échelon — et au dernier seulement — de bien des industries dont, aux autres échelons, le système d'engagement est continu. Nous pensons que, dans ces industries, c'est à cet échelon seulement et non pas plus haut que naît, avec la casualité du mode de vie, la tendance à l'inemployabilité. Or, l'engagement étant discontinu à tous les grades de l'industrie des docks, c'est à tous les grades de cette industrie que nous considérons la tendance à l'inemployabilité, la casualité des salaires et la discontinuité de l'engagement comme termes coextensifs. Sommes-

nous fondés à penser ainsi ? Où localiser exactement le facteur néfaste ? Tout le long de l'échelle des engagements discontinus ou aux plus bas degrés seulement, dans le domaine propre de la casualité, les degrés supérieurs restant sains, de la même manière que restent sains les degrés supérieurs des industries dont l'engagement est normalement continu et qui se terminent, elles aussi, et se dégradent dans la casualité ? Devons-nous dire, avec le Rapport Walsh, dont la tendance est fort claire, quoique ses conclusions restent assez voilées : « Le pourcentage des clients de l'Assistance publique ne paraît pas plus haut aux docks que dans aucune classe de travailleurs manuels (1) » ? Devons-nous dire, au contraire, avec la Majorité de la Commission des *Poor Laws*, qui ne fait aucune distinction entre casualité et discontinuité : « Le travail casuel des docks... qui peut être appelé travail ou chômage avec une égale exactitude, nous a paru présenter des caractères assez douloureux pour mériter une étude spéciale... et si un tel système est la source de maux aussi graves, il devient impossible de le considérer comme une affaire ne regardant que l'employeur et l'employé (1) » ?

Pour voir comment l'opinion du rapport Walsh peut s'accorder avec les chiffres sur les relations de la

(1) P. 30.

(2) P. L. *Maj. Rep.*, pp. 352 et 359.

Poor Law et du travail des docks, chiffres que nous venons de citer et qui émanent d'ailleurs de ce même rapport, il faut invoquer encore une fois le fait de l'existence aux docks d'une hiérarchie de travailleurs. Ce fait va nous montrer quels sont parmi les dockers les véritables clients de la Loi des Pauvres. On se rappelle que des témoignages concordants constatent la présence d'une classe d'hommes jeunes, d'une endurance physique exceptionnelle, à qui vont les hauts salaires et qui obtiennent à peu près tout le travail qu'ils veulent. Ces témoignages évaluent à peu près cette classe au quart des travailleurs des ports. Que vaut-elle au point de vue de la moralité ouvrière, c'est-à-dire de l'économie, de la régularité au travail, de l'abstinence d'alcool ? Les témoignages diffèrent. Les uns sont pessimistes. Ils parlent de la manière insouciant de ces salaires sont dépensés, des longues heures de travail, variées par des accès de dissipation, etc. Mais d'autres sont optimistes et estiment que ces travailleurs sont réguliers, soigneux, respectables. Peut-être se rapprochera-t-on de la vérité si on admet une classe composite où voisinent dans des proportions changeantes les deux sortes d'hommes. En tous cas, ils sont, les uns et les autres, fort au-dessus du niveau de la Loi des Pauvres.

La classe suivante qu'une même concordance de témoignages évalue à un autre quart, est celle qui obtient en moyenne de trois à quatre jours de travail par semaine avec un salaire hebdomadaire de 15 à 20 shil-

lings. Or, malgré la modicité de ce salaire, cette classe n'est pas plus que la première cliente de la Loi des Pauvres où elle ne l'est que pour des secours médicaux. Il ne faut pas la confondre avec la troisième, dont il nous reste à parler. Celle-ci, qui se compose de la dernière moitié de la main-d'œuvre des ports, renferme des travailleurs dont la moyenne hebdomadaire s'échelonne de deux jours et demi à une demi-journée de travail. Ce sont eux qu'il convient d'assimiler aux très pauvres de l'enquête Booth. C'est sur eux, hommes de moindre rendement, que retombe de tout son poids l'incidence de la casualité. Ce sont eux qui, dans leurs types les plus bas, ne se distinguent guère des inemployables. Voilà la classe cliente de la *Poor Law*; et par une coïncidence intéressante, le chiffre de son pourcentage est précisément le même que celui des dockers inscrits sur les registres des Unions de la Loi des Pauvres. Sans doute, dit M. Walsh, ce chiffre paraît d'abord considérable. Mais il se compose de gens *qui ont été casualisés et aux docks et ailleurs*, et qui, au demeurant, cherchent aux docks, comme ils le feraient ailleurs, s'ils le pouvaient, la chance d'un jour de travail, très distincts en cela des hommes des classes précédentes qui font des docks leur métier exclusif ou principal. Il se compose de casuels des docks, *plus* d'autres casuels. L'industrie des docks à engagement discontinu n'est pas plus responsable de leur existence globale que ne l'est aucune des autres indus-

trées à engagement continu dont ils peuvent sortir.

Cette manière de juger procède d'une vue des choses assez superficielle. On ne décrit pas complètement les phénomènes connexes à l'existence d'une main-d'œuvre casuelle par l'énumération statique des classes qui la constituent. Car entre elles il y a leurs rapports, qu'une telle description laisse tomber. Ce qui est donné ici, c'est un tout essentiellement dynamique, ce sont des groupes hiérarchiques, *plus* leurs relations. Si, grâce à son *unskill*, le métier de docker est le lieu de rencontre de ses propres casuels et de ceux des autres métiers, il y a là un fait qui ne peut pas être indifférent, qui doit avoir un contre-coup sur le métier lui-même et sa main-d'œuvre normale, pour quiconque a le sens des répercussions sociales. Ce contre-coup, c'est précisément une tendance des classes supérieures de dockers à descendre vers les autres, une aspiration de celles-là par celles-ci.

En général, il y a attraction des classes supérieures aux classes inférieures du fait seul de leurs présences concurrentes sur le même marché du travail. La théorie de l'enquête Booth sur les relations que ceux des très pauvres qui ne sont pas inemployables (classes B de la terminologie Booth) soutiennent avec les classes qui sont immédiatement au-dessus (classe C) paraît pouvoir s'appliquer ici avec exactitude : « Il n'est pas exagéré de dire que, si toute la classe B était balayée de l'existence, le travail qu'exécutent ceux qui en font par-

tic, pourrait être exécuté avec le leur propre par les membres des classes C et D; que tout ce que gagne et tout ce que dépense la classe B pourrait être aisément gagné et dépensé par les membres des classes au-dessus de la leur; que l'état de ces classes et spécialement de la classe C serait incomparablement amélioré, tandis qu'aucune industrie n'en souffrirait le moins du monde. C'est de ce point de vue qu'on voit le mieux sur quelles épaules retombe le fardeau de la pauvreté; pour le riche, le très pauvre présente un intérêt sentimental; pour le pauvre proprement dit, il est un fardeau écrasant. La pauvreté du pauvre dérive principalement de la concurrence du très pauvre (1). »

En particulier, les influences qui tendent à la longue à l'inemployabilité sont visibles dans chacune des classes, même dans la classe supérieure, si on les considère d'un point de vue dynamique, en quelque sorte, alors que du point de vue statique elles se dissimulent derrière le confort apparent de sa vie. Pour cette classe supérieure, elles sont visibles dans la nature même de sa besogne, caractérisée par le double surmenage du travail en surtemps et des moments de dissipation et de désordre. Elles se révèlent dans cette poli-

(1) Série I, p. 154, t. I. Théorie illustrée par le fait qu'à n'importe quel jour il y a à la fois des préférentiels inemployés et des casuels employés. Cf P. L. App. Vol. XIX, p. 442, pour une statistique des docks de Bristol faite à ce point de vue.

tique de bon nombre d'employeurs qui consiste à maintenir les hommes, en vue de la discipline et de la sélection des meilleurs, sous une menace constante de déchéance (2). Il est évident, pour que cette menace soit efficace, qu'il ne faut pas qu'elle soit platonique, et qu'il y a bien peu de chance pour qu'on garde parmi les simili-permanents des hommes que cette permanence même aura épuisés. Il n'existe à notre connaissance ni statistique du nombre des anciens réguliers tombés au rang des casuels, ni moyen de le déterminer sur les statistiques existantes. Vraisemblablement y aurait-il une difficulté considérable à délimiter les classes d'une manière acceptable, et cette difficulté contribue à nous rendre tangible le phénomène, quoiqu'elle nous interdise de l'exprimer en chiffres.

S'il faut creuser un peu profond, peut-être, pour découvrir, dans la première classe de dockers, les influences paupérisantes, elles sont fort visibles dans la classe qui vient ensuite, quoique leur effet n'en soit pas inscrit en toutes lettres sur les registres de la *Poor Law*. Les casuels à trois jours et quinze shillings par

(1) C. O. S. Rep. Evidence Scrutton, *wharfinger* et entrepreneur : « Quand un dock comme l'*Albert Dock* a coûté 4 millions de livres, il faut qu'il travaille à haute pression. » Il serait plus juste de dire : « Il faut que les hommes y travaillent à haute pression » ;... « je donne aux meilleurs une permanence de fait sans garantie de permanence », et bien d'autres expressions de cette dure philosophie de *business-man*.

semaine n'échappent au paupérisme administrative-ment étiqueté que par du travail familial. En style de *Poor Law*, cette situation s'énonce : « Toutes les fois que la femme est malade, ils tombent à la charge des fonds publics. » En d'autres termes, comme ce ne sont pas les docks qui paient à la femme le salaire des sacs qu'elle coud ou des brosses qu'elle monte, l'argent gagné aux docks ne peut en faire que des *paupers*. Ce salaire familial a masqué ce paupérisme aux yeux optimistes de M. Walsh.

Enfin, quant aux travailleurs de la dernière catégorie, ceux d'un jour et demi à une demi-journée, il ne s'agit pas de savoir s'ils sont ou non semblables aux autres membres d'une classe générale d'épaves, sous-jacentes à toute industrie, et qui dans les villes à docks prennent le nom de dockers ; il n'y a rien non plus à conclure de ce que ces pauvres gens cherchent ailleurs, concurremment aux docks, la chance d'un jour de travail : comment en serait-il autrement ? Il s'agit simplement de savoir si les travailleurs très casuels qu'on rencontre aux docks sortent ou non des classes de dockers hiérarchiquement supérieures. Il est probable que certains en proviennent et certains n'en proviennent pas. Dans la mesure où ils n'en proviennent pas, les docks échappent à la responsabilité de les avoir créés. C'est tout ce qu'on peut en conclure. Quant à prétendre que cette industrie n'est pas plus paupérisante que les autres, seules permettraient de le dire des comparaisons statis-

tiques entre elle et les autres, appuyées sur la détermination du passé des dockers très casuels. L'absence de telles statistiques n'infirme ni ne confirme le fait des influences casualisantes dans la main-d'œuvre des docks, et l'analyse directe que nous avons tentée des effets de ces influences sur cette main-d'œuvre demeure entière.

CHAPITRE IV

LES SOLUTIONS INEFFECTIVES L'ASSISTANCE PAR LE TRAVAIL

I

Sauf une exception notable, due à l'initiative patronale, — l'organisation du travail par la *London and India Company* — l'assistance par le travail est le seul remède qu'on avait, jusqu'en 1912, tenté d'apporter aux maux engendrés par le travail casuel. Nous sommes donc conduits maintenant à examiner ses résultats. Nous y sommes d'autant plus nécessairement amenés que la loi qui lui a donné son organisation la plus parfaite, *l'Unemployed Workmen Act* de 1905, avait en même temps esquissé à côté d'elle d'autres moyens d'action d'un caractère fort différent et dont la mise en œuvre

n'a été qu'ébauchée par les autorités créées par cet *Act*. L'un d'entre ces moyens, la rééducation par le travail, n'est guère resté qu'à l'état de projet. L'autre, le *Labour Exchange*, a été amené à un haut degré de développement par une loi ultérieure, le *Labour Exchange Act* de 1909. L'*Act* de 1905 a joué un double rôle : il a montré l'insuffisance du remède qu'est l'assistance par le travail et il a mis sur la voie des moyens d'action véritables.

Le travail-assistance conçu comme remède au chômage proprement dit, en tant que distinct de la misère, et distribué par les administrations publiques, remonte à plus d'un siècle en Angleterre. On en trouve des exemples à Liverpool en 1766, à Halifax en 1848, et dans nombre d'autres villes pendant l'hiver de 1878-1879.

L'exemple le plus connu est l'application qui en fut faite aux ouvriers des filatures du Lancashire atteintes par la *cotton famine* de 1863, durant la guerre de Sécession qui arrêta l'importation du coton américain dans le Royaume-Uni. Les travaux d'entretien et d'amélioration des rues et des routes auxquels furent employés les ouvriers aux filatures leur permirent de subsister jusqu'à la reprise des importations. Le succès que rencontra cette mesure fait qu'il y a en Angleterre, comme l'a remarqué un économiste allemand, le Docteur Shwader, directeur de l'Assistance publique à Strasbourg, une tendance à regarder avec faveur le travail-assistance, tandis qu'en France le sentiment est inverse

à cause de l'expérience des ateliers nationaux de 1848 (1).

Des nombreuses formes de secours accordées par la Loi des Pauvres, il en est une au moins qui peut être invoquée comme l'une des origines des modes actuels du travail-assistance. C'est le secours à domicile (*out-door relief*) accordé moyennant l'accomplissement d'une tâche qui sert de preuve et de contrôle de la réalité de la destitution (art. 6 du règlement de 1852 autorisant le secours à domicile à Londres et dans les grandes villes). Toutes les fois que la pauvreté semble, pour une raison quelconque, présenter un degré exceptionnel d'acuité, les « gardiens » de la *Poor Law* ouvrent des chantiers où ils emploient les indigents à casser des pierres (*stoneyards*) ou du bois, ou à faire de l'étaupe avec de vieux cordages. Bien entendu, les *paupers* (2) ainsi secourus encourent les déchéances des autres clients de la *Poor-Law* : leurs noms sont rayés des listes électorales. La détresse des chômeurs se confond ainsi dans le problème plus général de la détresse des valides (*able bodied*), au point de vue de l'organe qui y remédie et des conséquences encourues.

A ces deux points de vue, le travail-assistance organisé par les municipalités au profit des chômeurs représente un premier stade de différenciation. En 1886,

(1) Beveridge, *op. cit.*, p. 190.

(2) A la différence du pauvre ordinaire (*poor*), le *pauper* est le pauvre en tant que client de l'Assistance publique.

M. Chamberlain, alors au *Local Government Board*, rappelait dans sa fameuse circulaire du 15 mars, « que l'esprit d'indépendance qui pousse un si grand nombre de membres des classes ouvrières à des sacrifices personnels considérables pour éviter la tare du paupérisme, méritait le plus grand respect et la plus grande sympathie, et qu'il était du devoir et de l'intérêt communs de l'encourager par tous les moyens possibles ». L'un de ces moyens était, selon M. Chamberlain, l'organisation d'un travail-assistance que n'atteindraient pas les déchéances de la Loi des Pauvres. Ce travail aurait l'avantage d'empêcher le relâchement des règlements de l'Assistance publique en même temps qu'il ménagerait à deux besoins différents, deux organes appropriés. Cette circulaire fut émise de nouveau en 1892, date à partir de laquelle les autorités locales organisèrent des secours pour chômeurs assez régulièrement, quelques-unes même annuellement. Il n'en existe aucune statistique complète, mais le total a certainement dû en être considérable.

Dès avant cette circulaire, des fonds avaient aussi été constitués par des appels à la charité privée ; la formation s'en continua et ils se juxtaposèrent à ces dépenses municipales pour collaborer avec elles.

Il est d'ailleurs inutile de donner ici des dates et des noms de lieux, les traits du phénomène n'en tirant aucune différenciation essentielle.

La théorie du travail-assistance peu à peu se perfec-

tionnait à mesure que naissaient des éléments d'information plus abondants, à mesure aussi qu'on poussait davantage la différenciation dans l'intelligence de la notion générale du chômage.

Les *requisita* du travail-assistance avaient été, dès la circulaire Chamberlain, conçus sous un triple aspect : 1° Quant à la nature de la classe visée, elle devait être distincte des clients ordinaires de la *Poor Law*, se composer de chômeurs de bonne foi et tels qu'ils pussent autant que possible recevoir de ce travail-assistance un bénéfice permanent. 2° Quant à l'existence d'un contrôle de la destitution, ce travail devait, d'une manière ou d'une autre, présenter un attrait moindre que le travail régulier. Ce moindre attrait serait réalisé par le paiement de salaires inférieurs aux salaires normaux, et cette mesure avait encore pour but d'inciter le chômeur à ne pas abandonner la recherche des emplois réguliers. 3° Enfin, quant à la nature du travail lui-même, il convenait que tous les chômeurs, quoiqu'appartenant à des métiers différents, pussent également l'accomplir, sans que, d'autre part, ce travail constituât pour les ouvriers normalement occupés une concurrence génératrice de futurs chômages. Des perfectionnements, qui apparurent pour la première fois dans le *Mansion House Fund* de 1903-1904, qui se continuèrent dans le schème de 1904-1902 dû à Mr Walter Long, et qui furent définitivement incorporés à l'*Unemployed Workmen Act* de 1905, devaient porter sur la manière

de réaliser ce moindre attrait, sur les précautions pour que le travail soit utile aux travailleurs et surtout sur une détermination plus précise de la classe visée. C'est en fonction de ce dernier *Act* qu'il convient maintenant de les exposer. Nous pourrons d'ailleurs, chemin faisant, en voir à mesure la naissance.

C'est aussi dans cet *Act* où la notion du travail-assistance se trouve ainsi formulée avec tout le bénéfice des expériences antérieures, qu'on peut voir le plus clairement les causes de son inefficacité.

II

Dans la pensée du législateur de 1905, ce travail-assistance ne devait pas s'appliquer aux casuels, n'ayant pas été conçu pour eux. Mais il s'y appliqua par la force des choses et la tendance de l'institution. En général, quand une institution ne s'adapte pas aux besoins pour lesquels elle a été créée, elle ne reste pas, pour autant, inutilisée. Il se passe le phénomène que nous connaissons bien depuis la parabole des invités aux noces. D'autres en profitent, voilà tout. Quand il fut devenu clair que ces mesures destinées aux réguliers n'étaient utilisées que par les casuels, avec un sens de la réalité et un respect du fait qui est bien anglais, le

législateur en prit son parti. Il ouvrit aux nouveaux venus par une réglementation nouvelle le bénéfice d'un *Act* auquel les « élus » étaient réfractaires. Succédanée ou primitive, l'expérience de l'application aux casuels de l'assistance par le travail n'en reste pas moins probante.

L'*Act* est du 11 août 1905 (5 Edw. VII. Ch. XVIII). Il a été suivi d'une réglementation émanée du *Local Government Board* et publiée dans son trente-cinquième rapport annuel (1906, app. III; 347-436). Les deux règlements les plus importants sont : les *Statutory Orders* n° 1035, sur les pouvoirs et les obligations des *Distress Committees* et n° 1071 définissant la nature des travaux d'assistance et les conditions requises pour y prétendre. Ce dernier règlement a été modifié en 1908.

Cet *Act* établit dans chaque *Municipal Borough* et *Urban district*, d'une population égale ou supérieure à 50.000 habitants, un *Distress Committee* composé de représentants de la *Poor Law*, de représentants des municipalités et de membres des institutions charitables privées. Cet amalgame a pour but d'empêcher le chevauchement des diverses actions charitables et de permettre une classification exacte des cas. Ces *Distress Committees* ont la double tâche d'enquêter sur les demandes de secours, et d'entreprendre les œuvres d'assistance nécessaires. A Londres, l'organisation est plus complexe. Un Corps central (*Central [Unemployed] Body*), est superposé aux vingt-neuf *Distress Commit-*

tees des boroughs, et la besogne est répartie entre ces deux organes de manière à unifier, et à confier au Corps central, l'organisation de l'assistance en laissant aux comités locaux le soin des enquêtes. D'abord voté pour trois ans, l'*Act* a été continué jusqu'à maintenant. Le nombre des *Distress Committees*, en dehors de Londres, était en 1908 de quatre-vingt-neuf, couvrant une population totale de 16.341.553 habitants. Il était de cent neuf en 1910.

Les formes d'assistance prévues par l'*Act* sont essentiellement au nombre de trois : l'émigration, la création de *Labour Exchanges* ou bourses de travail, et, en connexion avec ces *Exchanges*, le déplacement des travailleurs, enfin l'organisation du travail-assistance. Les fonds nécessaires devaient découler de deux sources, dans la pensée du législateur de 1905 : le Trésor devait subvenir à ce que l'on pourrait appeler les charges d'établissement, et en plus aux frais de fonctionnement du cadre administratif, comprenant les frais d'installation et d'administration des *Labour Exchanges*, avec le coût du déplacement et s'il y avait lieu de l'émigration des travailleurs ; enfin il payait l'achat des terrains qui pouvaient être nécessaires pour les chantiers du travail-assistance. Mais pour tous les secours qui devaient atteindre le chômeur sous forme de salaires, on avait prévu des souscriptions volontaires. Car, de la sorte, pensait-on, les donateurs auraient l'assurance que, d'une part, leurs souscriptions n'étant

pas absorbées en frais d'administration, iraient tout droit et exclusivement aux nécessiteux qu'ils avaient en vue, et que, d'autre part, une machinerie législative et administrative adéquate et qu'ils n'avaient pas payée, guiderait ces souscriptions à leur but (1).

L'idée de faire appel aux souscriptions charitables, et la mesure où on y faisait appel est très significative du sens réel de l'Act, en même temps qu'expressive de la classe visée. On s'était justement appuyé sur les caractères psychiques de l'impulsion à la charité monétaire. Si le pauvre à qui nous avons donné se représente régulièrement aux mêmes lieux et aux mêmes heures, nous avons tendance à l'assimiler à un professionnel et nous ne donnons plus. Il nous semble spécialement outrecuidant que l'obligé paraisse voir dans notre bienfait un engagement tacite à le continuer, finisse par se le croire dû et perde ainsi le sentiment qu'il doit toujours conserver de notre bonté. Le caractère sporadique et passager du bienfait nous semble lié à sa nature spontanée, il nous paraît la condition même de la reconnaissance.

Les souscriptions volontaires avaient donc le plus de chance de naître, s'il s'agissait de remédier à une misère momentanée, née d'une dépression dans les affaires, frappant des travailleurs qui jusqu'alors pouvaient vivre par eux-mêmes et devaient le pouvoir de

(1) Beveridge, *op. cit.*, p. 186.

nouveau, une fois ce mauvais pas franchi. Cette condition définit le chômage cyclique du travailleur régulier. Le premier appel à la charité, lancé par la Reine, le 13 mars 1905, produisit plus de 150.000 livres sterling.

Les textes de l'Act lui-même ainsi que ceux des règlements montrent que cette façon de voir est la véritable. Il s'agissait, disait l'Act, « d'apporter une assistance temporaire à des hommes momentanément incapables d'obtenir du travail régulier (*Unempl. Workm. Act*, sect. I, sub-sect. III), de manière à leur permettre de retrouver ce travail ou tout autre moyen de se suffire à eux-mêmes (*ibid.*, sect. I, sub-sect. V). Précisant, les règlements parlaient d'hommes « qui avaient été régulièrement occupés et s'étaient montrés économes et de bonne conduite ».

Tout un ensemble de précautions étaient prises pour limiter l'efficacité de l'Act à la classe ainsi visée. D'abord les pauvres chroniques, plus ou moins inemployables, clients ordinaires de la *Poor Law*, étaient mis de côté par l'article 2, sect. I, sub-sect. IV, § c., en vertu duquel les candidats aux secours ne devaient pas avoir reçu de l'Assistance publique, dans la période de douze mois qui précédait leur demande, des secours autres que des secours médicaux. L'idée de cette exclusion datait déjà de la circulaire Chamberlain. Étaient mis de côté également les cas de chômage chronique ; le même article (§ d) établissait que le candidat au secours « ne devait pas, dans les deux périodes successives de douze mois

qui précédaient la date de sa demande, avoir été employé à un travail-assistance fourni par un *Central-Body* ou auquel un *Central-Body* aurait contribué. » L'idée de cette exclusion datait du *Mansion House Fund* de 1903-1904. Enfin, dans la classe ainsi limitée, l'*Act* donnait la préférence aux chômeurs ayant femme et enfants (*Regul.*, II, 2 b.).

Quant à la nature du travail-assistance, l'*Act* se trouvait en face de perfectionnements suggérés par les expériences précédentes et qui étaient les suivants :

La nécessité de le rendre moins attrayant que le travail ordinaire avait conduit M. Chamberlain à proposer des salaires inférieurs aux salaires normaux. Mais cette tactique pouvait difficilement être maintenue, et cela pour des raisons évidentes. De quelque manière qu'on employât les chômeurs, sur des chantiers communs avec des travailleurs ordinaires pour les y encadrer, ou sur des chantiers à part, ces raisons se ramenaient toutes à cette objection des *Trades-Unions* et de toute la classe ouvrière, que les *Distress Committees* profitaient de l'état de moindre résistance économique où le chômage mettait les travailleurs, pour abaisser le niveau de leurs exigences vitales (*standard of life*).

Il fallait donc trouver une autre méthode. On pouvait soit diminuer le nombre de jours de travail par semaine, soit le nombre d'heures par jour. Le souci de satisfaire le plus grand nombre possible de demandes tendait à faire adopter la première tactique, ce qui eut

en effet lieu dans la presque totalité des cas qui précéderent le *Mansion House Fund* de 1903-1904. Cette tactique cependant restait ouverte au reproche de donner du travail casuel, sans compter l'inconvénient qu'il y avait à écarter un travailleur juste au moment où il commençait à s'adapter à sa besogne. Ces raisons conduisirent donc les promoteurs du « schème » de 1903-1904 à des conditions plus voisines du travail régulier. Les hommes, une fois sélectionnés, étaient employés à des travaux constants aussi longtemps que duraient les fonds et qu'eux-mêmes se conduisaient bien. Alors, en quoi consistait le moindre attrait ? Le schème de 1903-1904 le faisait constater en ceci, que le travailleur résidant à Londres était enlevé à sa famille et envoyé en pleine campagne, où se trouvaient les chantiers de travail. Il ne retournait à Londres qu'à de rares intervalles pour chercher du travail régulier et revoir les siens. Outre la table et le logis, il ne recevait qu'un très maigre argent de poche, et ses salaires étaient envoyés à Londres où les organisateurs les employaient à soutenir sa famille. C'est ce qu'on appelait le système de la « colonie ». Les règlements de l'*Act* retinrent ce système conjointement avec l'emploi au lieu du domicile. Ils décidaient cependant que dans les deux cas le nombre d'heures de travail serait moindre qu'en emploi normal (*Regulat.* V, 1, f, g.), de manière à permettre à la fois un travail continu, le paiement des salaires syndicaux et une rémunération totale inférieure. Enfin ce

travail-assistance devait au plus durer seize semaines, sauf exceptions dont il fallait référer au *Local Government Board*.

Il y avait cependant deux points où la notion du travail-assistance ne pouvait que rester ce que l'avait définie la circulaire Chamberlain. En premier lieu il ne devait pas entraîner les déchéances électorales attachées aux secours distribués en vertu de la Loi des Pauvres. En second lieu, il ne pouvait être conduit *on business lines*, c'est-à-dire comme une affaire ordinaire, où l'entrepreneur qui cherche à gagner de l'argent exige de l'ouvrier le plein travail par lequel il paye et le renvoie s'il s'en montre incapable. Les chômeurs que l'*Act* avait en vue provenaient par définition de bien des métiers divers. Si élémentaire que fût la technique exigée par le travail-assistance, elle n'était pas nulle ; un boulanger et un poseur de briques ne pouvaient manœuvrer la terre avec le même brio qu'un terrassier. Comme on ne pouvait les renvoyer ni les payer un salaire inférieur, il restait qu'on se bornât à exiger d'eux qu'ils travaillassent au mieux de leurs forces : « Toute personne engagée à ces travaux sera tenue d'accomplir avec diligence la tâche à elle assignée et... de fournir l'effort qu'on peut raisonnablement exiger d'elle, étant donné son métier ordinaire, son âge et ses moyens physiques. » (*Regul.*, n° 1071 de l'année 1905, art. V, 1, c.)

Telle était la manière dont l'*Act* formulait les desiderata du travail-assistance, définissait la classe à assis-

ter et ajustait ces deux réalités l'une à l'autre. En fait, ce travail fut quelquefois, surtout dans les provinces, payé très légèrement au-dessous des tarifs normaux. Parfois même on continua de le distribuer à petites doses, c'est-à-dire à accorder aux mêmes chômeurs quelques jours seulement par semaine (1). C'est à Londres qu'on entra le plus fidèlement dans l'esprit de l'*Act*. Soit qu'ils fussent employés à Londres même, soit qu'ils fussent envoyés aux « colonies de travail », les assistés furent autorisés à rester pendant toute la durée des seize semaines prévues par l'*Act*.

Cependant, tandis que les précautions pour délimiter la classe ne suffirent pas à en éliminer les casuels, ils y furent d'autre part attirés par la nature du travail-assistance telle que les règlements le définissait, et telle sans doute que, pour des raisons plus profondes que toute réglementation, le contenu même de la notion le forçait d'être.

III

Pour qu'il pût être le rendez-vous de compétences très diverses, il fallait nécessairement que ce travail fût

(1) *Reports of the Distress Committee of Halifax*, 1906; *Dudley*, 1907; — *Minutes of Ipswich Town Council*, novembre 1905, etc., in *P. L. Min. Report*, p. 4115.

d'une nature élémentaire et grossière, qu'il fût très exactement « un travail de manœuvre », ajusté à l'aptitude des moins *skilled*. Le lieu géométrique de compétences trop diverses est en effet l'incompétence. Les travaux furent en général de cette sorte : terrassements pour la construction et l'entretien des routes, percement de canaux d'assainissement, balayage des rues, préparations de terrains de jeux, ravalement de murailles, etc. Quelques-uns eurent un caractère un peu moins grossier : peinture de halles et marchés, plantations d'arbres sur des terrains de sources, etc. A Southampton, Leicester, Oldham, Manchester, Hull, West-Ham, les *Distress Committees* louèrent ou achetèrent de la terre pour imiter l'exemple de Londres dont le *Central Body* avait repris aux *Mansion House Funds* précédents la colonie de Hollesley Bay Farm ; le même *Central Body* construisit des jetées à Osea Island et à Fambridge, des murs de soutènement de voie ferrée à Garden City.

Il n'y a rien de téméraire à prévoir qu'en général un tel travail ne sera guère attractif pour les chômeurs des métiers *skilled*. Il leur paraîtra répulsif par sa grossièreté même, non moins qu'à cause du sentiment d'inadaption et de déchéance qu'éprouve un travailleur qualifié à être mis à une tâche qui n'est pas la sienne et qui y est inférieure. De plus, il est pénible à ce travailleur de se rencontrer sur les mêmes chantiers, aux mêmes salaires, avec des ouvriers *unskilled* et casuels

pour lesquels il éprouve fort justement beaucoup plus de mépris que de pitié (1). Enfin, ces travaux répugneront aux travailleurs réguliers même *unskilled* à cause du salaire inférieur qu'ils seront exposés à y gagner. Dans un *borough* du Lancashire, les *Distress Committees* offrirent de contribuer pour 1.000 livres à des travaux publics de terrassements qu'on était en train de faire, à condition qu'on y embauchât les chômeurs. Le grand nombre de travailleurs qui en résulta fit que les travaux furent rapidement finis, et qu'en conséquence on eut à renvoyer des ouvriers appartenant au personnel régulier ;... quand ceux-ci apprirent que, devenus chômeurs à leur tour, ils pouvaient eux aussi se présenter devant les *Distress Committees* pour y recevoir du travail à 5 d. l'heure au lieu de 5 et demi, pendant trois demi-journées par semaine, ils refusèrent de s'inscrire (2).

Au contraire, aucune de ces raisons n'écartait les pauvres gens que le *Central Body* de Londres définit de la sorte :

(1) Ce sentiment, qui peut paraître dur aux classes bourgeoises, est, au contraire, d'importance fondamentale dans la moralité ouvrière. Il y a une sorte d'harmonie providentielle à ce que la vie des « bricoleurs » et des irréguliers inspire le mépris le plus fort à celle des classes sociales qui n'étant que d'un degré au-dessus d'eux en sent de plus près la contagion et le danger. En général, c'est la classe immédiatement au-dessus de soi qu'on envie le plus, et c'est avec la classe immédiatement au-dessous qu'on accentue le plus volontiers les distances.

(2) Rapport Cyril Jackson et Pringle. P. L. App., Vol. XIX, p. 51.

« On a souvent prétendu que les chômeurs de bonne foi, c'est-à-dire les *skilled* et les *unskilled* employés régulièrement, ne se présentèrent pas devant les *Distress Committees*. En effet, il y a de nombreux exemples où de tels ouvriers appartenant à des *Trades-Unions* riches, ou à d'autres sociétés, s'éloignèrent de parti-pris du travail-assistance. Mais les statistiques, non moins que les autres moyens d'information, montrent qu'il est faux de prétendre que les demandes aient émané d'une classe de « sans-le-sou », à qui l'habitude du travail était radicalement étrangère. La vérité est que les travailleurs assistés par le *Central Body* manquèrent sans doute de ressources physiques ou morales, d'énergie et de capacité de travail, mais non pas de bonnes intentions et qu'ils se montrèrent, tant par leurs qualités personnelles (affection pour leur femme et leurs enfants), que par leurs qualités professionnelles, tout à fait au niveau des meilleurs de leur classe sociale. C'étaient des « moins-efficients », mais non pas des « indésirables » (1). Bien des descriptions juxtaposent ainsi ces deux caractères : valeur de rendement moindre et bonne volonté au travail. Le régisseur des parcs royaux où certains des assistés étaient employés à Londres estime en effet à 70 % le nombre de ceux qui montrèrent du zèle pour leur travail (2), et quant à ceux qui furent envoyés

(1) P. L. App., Vol. XIX, p. 263.

(2) *Minutes of the Central Body* (15 mai 1908).

en « colonie », il est assez significatif que les propriétaires agriculteurs voisins de la colonie n'aient jamais eu la moindre plainte à formuler contre ce voisinage (1). Or, les statistiques montrent que les hommes ainsi décrits fournirent la grande majorité des candidats au secours.

A vrai dire, elles ne le montrent pas avec une clarté absolue.

Les tables compilées par le *Local Government Board* sur les rapports du *Central Body* de Londres et des *Distress Committees* peuvent en effet être résumées ainsi pour les années qui vont de 1906 à 1909 (2) :

Métiers auxquels se rapportent les pourcentages	1906-1907		1907-1908		1908-1909	
	Londres	Ensemble du pays	Londres	Ensemble du pays	Londres	Ensemble du pays
<i>General labourers</i> et travailleurs casuels.	51.1	52.2	49.9	53.3	32.0	47.4
Travailleurs du bâti- ment.....	19.7	17.7	26.5	19.4	30.2	16.9
Industries du trans- port.....					15.1	5.4
TOTAL.....	70.8	69.9	76.4	72.7	77.3	69.7
Autres industries (mé- tallurgie, construc- tions navales, chaus- sure, alimentation, ameublement, ser- vice domestique, textiles, vêtement, livre). - Divers.	29.2	30.1	23.6	27.3	22.7	3.3

(1) *Central Body*, 2^e, 3^e et 4^e Reports.

(2) *Proceedings of the Distress Committees* pendant l'année finis-

Cette table présente une certaine difficulté d'interprétation pour ce qui est de déterminer avec quelque précision la classe atteinte : il est difficile de voir dans toute autre catégorie que celle des manœuvres généraux (*general labourers*) et des travailleurs casuels, dans quelle proportion interviennent les *skilled* et les *unskilled*, les réguliers et les irréguliers.

Depuis 1909, les statistiques du *Local Government Board* font ressortir en une classe à part les industries du transport. Dans cette large classe composite, les sections les plus représentées sont celles des camionneurs, des garçons d'écurie, des porteurs de *warehouses*, des porteurs divers, des dockers, des travailleurs généraux, des manœuvres d'usines ; « le plus grand nombre de cas qu'elle présente appartient à la classe des travailleurs généraux et des casuels » (1). Nous les réunissons donc avec les deux classes précédentes en un même total, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne renferme pas de travailleurs *skilled*. Mais, d'un autre côté, les « divers » qui offrent les proportions respectives de 12 %, 9 % et 8 % dans les années 1906-1907, 1907-1908 et 1908-1909, auraient aussi besoin d'une discrimination plus poussée, car ainsi que le répètent annuellement les rapports du *Local*

sant le 31 mars 1907, p. 5 ; — *Id.*, 1908, p. 5 ; — *Id.*, 1909, p. 5. L'année de compte chevauche sur deux millésimes de manière à comprendre un hiver entier.

(1) *Proceedings of the Distress Committees*, 1909, p. 5.

Government Board, « il est probable que bien des demandes classées sous ce titre appartiennent à la classe des travailleurs généraux et des travailleurs casuels ». Il est hors de doute aussi que les « autres industries » doivent fournir un certain nombre d'irréguliers.

Le *Central Body* de Londres ajoute à ses statistiques depuis 1906 une classification en *skilled* et *unskilled*. Les pourcentages sont :

	1905-6	1906-7	1907-8	1908-9	1909-10
	—	—	—	—	—
Industrie du Trans-					
port.....	39.0	47.0	48.0	44.4	47.2
Industrie du bâtiment	40.5	32.5	31.6	34.1	31.6
Autres métiers.....	»	»	»	»	»
Divers.....	»	»	»	»	»
TOTAUX.. ..	100.0	100.25	99.54	99.2	99.7
Pourcentage des <i>un-</i>					
<i>skilled</i> ou manœuvres .	»	48.3	46.8	67.5	64.6

Un certain vague se dissimule donc sous l'apparente précision de ces chiffres, et c'est à juste titre que, pour les éclairer, on peut faire appel à des « impressions » extra-statistiques. Or, celles-ci interviennent avec une abondance extrême et une concordance entière. On pourrait multiplier indéfiniment des citations de ce genre : « Les travailleurs vraiment utiles, bons, méritants, en chômage momentané, sont rarement atteints par les *Distress Committees*. Ceux-ci ne rencontrent que la seconde classe, celle des travailleurs présentant

des moyens physiques ou des capacités de travail inférieures, et dont presque aucun n'appartient à des *Trade-Unions*, à des mutuelles ou à d'autres sociétés semblables. » Le *Central Body* de Londres et le *Local Government Board* répètent annuellement cette constatation. On pourrait s'en assurer de bien d'autres manières encore, par le pourcentage de ceux qui comptent leurs salaires à la semaine comparé au chiffre de ceux qui le comptent à la journée, par le nombre de cas de surpeuplement dans les logements à une ou deux pièces, par les statistiques plus précises que peuvent dresser certains *Distress Committees*, etc. Mais le phénomène est trop évident et trop généralement reconnu pour que ce supplément d'information soit bien utile.

Que faire devant cette invasion de demandes de secours émanées de casuels ? Il était dur d'éliminer des travailleurs dont le seul tort était d'avoir plus besoin de secours que les autres, alors qu'ils étaient méritants et pleins de bonne volonté. C'était d'autant plus dur que pour ces pauvres gens aucun autre secours n'était prévu que la Loi des Pauvres, qu'ils faisaient de leur mieux pour y échapper, et qu'en fait ils y échappaient tant bien que mal. Forcément donc, les intentions de l'*Act* devaient dévier. Des deux conditions que le législateur avait posées à l'obtention des secours, régularité du travail et charges de famille, seule la seconde tendit à être conservée par les *Distress Committees*. « Il est hors de doute qu'en choisissant parmi les

demandes celles qui se montraient les plus qualifiées pour les secours, les *Distress Committees* se sont fondés sur la détresse et le nombre des enfants plus que sur le *status* économique (1). » En fait, il y eut souvent, au point de vue de ce *status*, si peu de différence, entre les demandes admises et les demandes rejetées que les *Distress Committees* jugèrent souvent inutile toute discrimination de cette sorte. « Le comité de Fulham, en choisissant les demandes, n'a pas fait de distinction absolue entre les travailleurs en chômage momentané et les cas chroniques de travail casuel. » Le comité de Poplar « estime que la majorité des demandes appartient à la même catégorie et présente presque les mêmes droits à une admission préférentielle (2). »

La loi ne tarda pas à confirmer la pratique. Trois modifications intervinrent à l'économie initiale de l'*Act*. Au point de vue de la disqualification entraînée par le fait d'avoir reçu dans les douze mois précédents des secours de l'Assistance publique (autres que médicaux), un règlement du 11 novembre 1908, émané du *Local Government Board*, modifia les règlements antérieurs et remit à l'appréciation des *Distress Committees* le soin d'appliquer ou non cette mesure en chaque cas particulier. Cet amendement ayant paru insuffisant à la Chambre des Communes, une nouvelle modification intervint

(1) Beveridge, *op. cit.*, p. 173.

(2) *Central Unemployed Body*. 2d Report 1906-1907, pp. 17, sqq.

six jours après (règlement du 17 novembre 1908), écartant cette disqualification définitivement.

Le même sort attendait la disqualification résultant du fait d'avoir reçu des secours en vertu de l'*Unemployed Workmen Act* dans les deux années précédentes. Rendue facultative par le règlement du 11 novembre, cette mesure fut définitivement supprimée le 17 novembre.

Enfin, s'il était entendu que l'*Act* inclinait ainsi à la classe de ceux qui avaient besoin de secours périodiques, il ne pouvait s'accommoder de la variabilité des contributions volontaires, et de leur tendance à s'évanouir. Il importait de rendre les fonds permanents et réguliers. Dès 1906, le Parlement avait mis une somme de 200.000 livres à la disposition du *Local Government Board*, pour supplémenter les contributions volontaires. Cette allocation fut répétée les années suivantes, et pratiquement les contributions firent place aux fonds de l'Echiquier.

C'est en ce sens et à la suite de cette évolution qu'on peut dire que l'*Unemployed Workmen Act* a prétendu porter remède aux maux résultant du *Casual Work*. Que valent ces remèdes? c'est ce qu'il reste à se demander.

IV

Il importe d'abord de constater que, quelle que soit leur valeur, ils constituent une charge sociale très lourde, non seulement par le prix auquel ils reviennent, mais encore par le contre-coup qu'ils ont sur le marché régulier.

Au point de vue de la cherté, la palme appartient, sans nul doute, au système qui consiste à donner le travail à petites doses. « Employer les hommes par périodes de trois jours, fait s'élever le coût du travail qu'on leur donne à 100 0/0 de ce qu'il serait en régime normal, c'est-à-dire si on le donnait à faire à l'entreprise, tandis que je crois que, si on emploie les hommes du travail-assistance, par périodes de deux ou trois mois, l'excès du coût sur le système de l'entreprise n'est pas plus de 15 0/0 » (1). Même déposition, avec cette fois l'explication du fait : « Le système de trois jours nous revient très cher. Au début, les hommes ne connaissaient rien de leur travail, et le troisième jour, ils durent faire place aux nouveaux venus, alors qu'ils commençaient à s'habituer aux outils (2) ». En outre, ce système empêche l'homme d'acquérir des forces par une période continue de nourriture meilleure. « On rap-

(1) Déposition du *Borough Surveyor*, de Poplar (P. L. Dépôt., n° 80.722).

(2) Déposition du *Borough Surveyor* de Bermondsey (P. L. App. Vol. IX, app. 88, § 2).

porte nombre de cas où le mauvais travail que les hommes exécutèrent au début s'améliora beaucoup, grâce à de telles périodes de salaires réguliers et de bonne nourriture (1). Un exemple expressif de ce haut coût peut être emprunté au budget du travail-assistance organisé en 1904, par la municipalité de Glasgow. Il s'agit du prix de revient d'une route, prix qui s'est établi ainsi (2) :

	£.	s.	d.
Salaires	373	7	10
Transport des ouvriers.....	43	11	9
Outils, matériel, etc.....	22	13	8
Débris.....	7	17	»
Location des voitures et che- vaux	13	8	4
TOTAL.....	519	18	7
Évaluation de la route.....	273	13	»
Balance à payer par les fonds municipaux.....	242	5	7

Mais même quand le travail est donné régulièrement, le chiffre de 15 0/0 est dans bien des cas un minimum optimiste. Les témoignages sont sur ce point d'une telle abondance, tant dans les rapports généraux du *Local Government Board*, que dans les rapports particuliers du *Central Body* et des *Distress Committees* de Londres

(1) P. L. Appl., vol. XIX, p. 115.

(2) Rapport du surveillant en chef des travaux-assistance, pour les chômeurs de Robroyston (Glasgow), 1904. — P. L. Min. R., p. 1107.

et des provinces, ainsi que dans les appendices du rapport de la Commission des *Poor Laws* (3), qu'on n'en peut guère citer que quelques cas, sans même l'espoir d'invoquer les plus typiques. Le *Central Body* fournit à ses assistés, pendant l'hiver 1907-1908, 32.003 semaines de travail à Londres et dans les environs, et 10.798 à Hollesley Bay, ce qui lui revint à 81.385 livres, en comptant les frais d'établissement. Les recouvrements sur la valeur du travail montèrent à 10 944 livres, ce qui permet d'évaluer le chiffre dépensé pour chaque famille (mais non pas reçu par elle), en plus et au-dessus du chiffre de salaires réellement gagné, à une livre treize shillings par semaine (2). Ce chiffre est à peu près celui auquel revint le coût du travail assistance pendant les deux premiers hivers (3). A Stepney, la différence entre la valeur du travail-assistance et celle du travail régulier est de 25 à 30 0/0 (4). Même chiffre à Wandsworth ; même chiffre à Woolwich, où cependant « les hommes montrèrent beaucoup de bonne volonté et où il n'y avait que peu de reproches à leur faire une fois qu'ils étaient en train » (5), etc.

En un cas tout à fait exceptionnel, à Acton, où les

(1) Principalement rapport C. Jackson et Pringle. App. vol. XIX.

(2) Beveridge, *op. cit.*, p. 178.

(3) *Ibid.*, p. 177.

(4) P. L., App. vol., XIX, p. 109.

(5) *Ibid.*, p. 110.

équipes furent soigneusement composées et les travailleurs renvoyés s'ils se montraient inférieurs, comme dans une industrie ordinaire, le prix de revient s'abaissa au-dessous de ce qu'il eût été en travail normal (1).

Ce qui explique l'énormité habituelle de ce prix de revient, c'est, autant que l'inaptitude des travailleurs, les frais de surveillance et de contrôle que cette inaptitude entraîne. Pendant sa première année d'exercice, le *Central Body* de Londres dépense 13.000 livres de frais auxiliaires, et 12.000 de frais d'établissement pour distribuer 35.000 livres de salaires, sur lesquelles il recouvra 6.000 livres. Dans bien des cas, conclut le rapport de la Minorité de la Commission des *Poor Law*, il reviendrait réellement meilleur marché aux contribuables de distribuer purement et simplement aux assistés des secours en argent.

Cette charge sociale n'est pas la seule. Il a parfois été difficile de trouver des travaux soumis à la double condition de présenter une utilité réelle et d'être autre chose que des travaux simplement avancés de date, qu'on eût dû faire exécuter un plus tard par le travail normal. De tels travaux ne font qu'engendrer de futurs chômages. Il en fut ainsi en 1906 à Bethnal Green ; à Stepney, où des conducteurs de voitures balayeuses furent « déplacés » par des « assistés » munis de balais à la main ; à Blackburn où des égoutiers réguliers fu-

(1) P. L. App. Vol. XIX, p. 110.

rent mis de côté au profit d'égoutiers improvisés, etc. Le rapport Cyril Jackson et Pringle (1) consacre trois pages à de tels exemples. Il arrive que des travailleurs ainsi déplacés soient invités à se faire inscrire sur les registres des *Distress Committees* et à recevoir comme assistés et sur des fonds différents le travail qui leur était refusé comme travailleurs réguliers (2). Ces derniers cas sont rares, mais ils illustrent avec un relief presque caricatural le gâchage d'argent et d'hommes dont s'accompagne le travail-assistance. Si l'on réfléchit que ce travail assistance, organisé primitivement pour venir au secours des travailleurs réguliers en chômage momentané, non seulement ne s'applique point à ceux qui chôment, mais finit par jeter en chômage ceux qui ne chômaient pas, on avouera qu'il serait difficile de trouver un plus bel exemple des cas où l'intervention de l'État s'est montrée funeste tant par un faux diagnostic du problème que par l'absence de tout pronostic sur le contre-coup des remèdes apportés.

Il reste à se demander quel a été l'effet du remède sur les casuels eux-mêmes.

Le *Central Body* de Londres répète annuellement la constatation de l'inutilité du travail-assistance, même fourni pendant seize semaines, à remédier d'une ma-

(1) P. L. App., Vol. XIX, pp. 401 à 403.

(2) *Ibid.*, p. 401, pour des exemples à Londres, et p. 418 pour des exemples à Preston.

nière permanente à la situation casuelle des travailleurs. Il est hors de doute que ce travail les a aidés à maintenir leur famille tout le temps qu'il a duré, qu'il a même pu, ce qui était à prévoir, améliorer leur santé, mais que, quand il a pris fin, ces travailleurs ont trouvé le marché aussi fermé pour eux qu'au moment où il commençait (1). Et on ne voit pas comment il pourrait en être autrement, écrit le rapporteur du *Distress Committee* de Lambeth, aussi longtemps que les demandes de secours émaneront principalement des casuels (2). Le rapport du *Distress Committee* de Stepney pour 1906-1907 est particulièrement probant à cet égard. Ce *Committee* entreprit, en juillet 1906, une enquête sur la situation de ceux qui avaient été secourus pendant l'hiver précédent. Parmi eux, 46 0/0 étaient encore sans travail et sans grand espoir d'en trouver; 23 0/0 étaient en travail casuel et 31 0/0 avaient une occupation à peu près permanente. — Le travail-assistance n'a pas réussi à empêcher, chez ceux à qui il avait été accordé cette chute graduelle qui, nous l'avons vu dans notre précédent chapitre, est caractéristique des travailleurs casuels. En 1906, lit-on dans le même rapport, 42 hommes pouvaient être considérés comme réguliers contre 58 casuels. En 1907, pour ces mêmes hommes, les chiffres sont

(1) Rapport du *Distress Committee* de Bermondsey, année 1906-1907; etc.

(2) Pour toutes ces références aux rapports de *Distress Committees* particuliers, cf. Beveridge, *op. cit.*, p. 180.

29 réguliers et 71 casuels. Ce même travail-assistance ne leur a pas non plus rendu plus facile la recherche du travail. A cet égard, rien dans l'histoire des cas où le travail-assistance a été accordé, n'est plus instructif que le décompte de la période de chômage qui a suivi la fin de ce travail. L'absence prolongée des hommes leur a fait, selon toute apparence, perdre contact avec les employeurs. »

Cette inutilité du travail-assistance ressort encore des cas chroniques de la statistique qui se sont présentés devant les *Distress Committees*. Le *London Central Body*, dans ses rapports annuels, indique le chiffre des demandes qui se répètent d'année à année. Si l'on compare les hivers de 1906 et de 1907 (1), on trouve que 22 0/0 des demandes de 1905-1906 se représentèrent l'hiver suivant. Une statistique plus différenciée donnerait des résultats plus probants encore. Voici la table des cas réapparaissant à Camberwell en 1906-1907, après avoir déjà apparu l'année précédente ou devant une organisation antérieure.

Cas réapparaissant à la fois en :				
1906-07,	1905-06,	1904-05,	1903-04 .	81
1906-07,	1905-06,	1904-05,		133
1906-07,	1905-06,			327
1906-07,		1904-05		27
1905-07,	1905-06		1903-04	12
1906-07,		1904-05,	1903-04	12
1906-07,				573

(1) 2^d *Report of the Central Body*, pp. 18 et 90.

Pour l'ensemble de Londres, les cas où l'assistance avait été distribuée en 1905-1906 se représentent l'année suivante dans la proportion de 42 1/2 0/0, tandis que ceux où elle avait été refusée se représentent seulement dans la proportion de 18 0/0 (1). Ajoutons ce que dit Mr Beveridge en commentant ces chiffres, que toutes les probabilités sont pour qu'ils sous-estiment le phénomène puisqu'ils ne comptent pas les cas où les demandes se représentèrent l'année suivante devant d'autres Comités. Le seul effet possible de tels secours est qu'ils tendent à devenir annuels et à inciter les secourus à vivre d'assistance. Aussi les voit-on s'enregistrer d'avance au commencement de chaque hiver, et ils viennent même demander au mois d'octobre quand le registre s'ouvrira (2).

Quant aux précautions en vue du moindre attrait, elles suffisaient, nous l'avons vu, à écarter du travail-assistance les chômeurs des métiers réguliers, mais elles se trouvèrent impuissantes à l'égard des casuels. Seize semaines payées régulièrement 20 sh., c'était beaucoup plus qu'ils ne pouvaient espérer gagner par eux-mêmes ; et dans le cas où, comme en province, ils n'obtinrent que des secours irréguliers, cette irrégularité de subsides était la condition même ou ils vivaient d'habitude et elle n'était pas pire pour eux parce qu'elle

(1) 2^d *Report of the Central Body*, pp. 18 et 90.

(2) P. L. App. Vol. XIX, p. 99.

émanait du Gouvernement (1). Le système de la colonie, avec sa prétendue indésirabilité, n'est pas lui-même moins désirable que le travail à Londres pour le casuel resté honnête homme, qui veut faire tout ce qu'il faut pour entretenir sa famille. Et quant au « bricoleur », il est possible que la première fois il lui paraisse pénible, mais l'impression ne dure pas. « Les nouveaux venus devant les Comités montrent invariablement une préférence pour Londres, mais les vieux « roublards » demandent la colonie (2). » En règle générale, tous les systèmes de moindre attrait, à moins d'avoir la dureté de la *Poor Law*, « ne peuvent paraître aux casuels inférieurs à leur vie normale sans être scandaleusement inadéquats (3) ». Un État ne peut infliger de parti pris à ses assistés ce que sa politique de laisser-faire inflige spontanément à quelques-uns de ses travailleurs.

Enfin le travail-assistance n'est pas très supérieur à l'oisiveté au point de vue de la démoralisation qu'il entraîne pour celui à qui il est accordé. Ne doit-on pas reconnaître dans le fait d'avoir un salaire supérieur à la valeur du travail, une influence démoralisante, et à tout le moins une forte tentation de ne rien faire pour sortir d'une situation aussi exceptionnellement favorable ? Dans les cas où on aura, par exemple, remisé les ba-

(1) P. L. App. Vol. XIX, p. 39.

(2) *Stepney report*, 1906-1907.

(3) Beveridge, *loc. cit.*, p. 188.

layeuses mécaniques pour pouvoir utiliser plus de balayeurs à la main, y a-t-il beaucoup de chance pour que ces hommes considèrent leur travail comme un travail sérieux? De plus, il se glissera malgré toutes les discriminations des *Distress Committees* quelque paresseux parmi les secourus, et soit par ses railleries ou même ses menaces ou le simple spectacle de son inaptitude, la valeur de rendement de l'équipe où il se trouvera tendra spontanément au niveau de cet inemployable.

En résumé, des mesures prises en faveur des chômeurs des métiers réguliers ont fini, étant donné la pente naturelle des choses, par s'appliquer à la classe des casuels. C'est sur ce terrain qu'il faut les juger. Or, d'abord au point de vue des travailleurs, l'État, donneur de travail-assistance, s'est comporté exactement comme un employeur casuel de main-d'œuvre *unskilled* et résiduelle. Son action n'a pas été autre chose que l'intrusion d'un nouveau donneur de travail casuel plus accommodant et plus gâcheur que les autres, et qui au lieu de guérir les maux causés par les autres y a joint les siens. Ensuite, au point de vue des patrons, l'État donneur de travail-assistance leur a permis de rendre leur travail casuel plus casuel encore, en les déchargeant plus complètement du soin d'entretenir leur main-d'œuvre quand ils n'en ont pas besoin et en la leur rendant dès qu'ils la redemandent. Il a créé comme une prime à la casualité. « Le résultat est que

nous courons le danger de voir se répéter d'une manière indirecte l'expérience désastreuse qui causa les scandales et les réformes de 1834. L'essence du Rapport de 1832 réside dans cette constatation, que l'État distribuait, sous forme de subsides, de l'argent qui aurait dû être payé sous forme de salaires par les employeurs. Mais si les travailleurs casuels sont secourus chaque année à certaines saisons, aux dépens du Trésor, leur salaire annuel est supplémenté par l'État en 1905, de la même manière que leur salaire hebdomadaire l'était par l'État en 1832. Et le subside est, sous un certain point de vue, plus dangereux, parce qu'il est déguisé et indirect, au lieu de se présenter franchement comme en 1832. Toute généralisation de cette dangereuse pratique qui consiste à supplémenter les salaires au moyen de secours accordés par le Trésor, conduirait, nous en sommes certains, à une recrudescence des maux si bien décrits par la Commission royale de 1832 (1). »

(1) P. L. *Maj. Report*, p. 394.

CHAPITRE V

LE « SCHÉMA » THÉORIQUE DE LA SOLUTION

1

Le chapitre précédent a montré l'inutilité d'aborder par la voie de l'assistance le problème du chômage dans les métiers casuels. L'assistance ne peut avoir que deux utilités : elle peut d'abord empêcher les *underemployed* de mourir, ce qui est bien quelque chose ; elle peut ensuite les arracher à grands frais aux métiers casuels, mais à la condition de les arracher en même temps à la circulation industrielle en général, de leur imposer une manière de retraite économique pour les rendre au monde du travail aptes à une meilleure vie. De ces deux objets, le second n'est guère que théorique, ayant été tenté sur une trop petite échelle pour donner autre chose que des espérances et des indications mé-

thodologiques. D'ailleurs, son fonctionnement est évidemment subordonné à la possibilité pour l'homme ainsi rendu à la vie normale, de retrouver en rentrant dans le monde industriel autre chose que les conditions casuelles dont il s'est évadé. Quant au premier, quelle que soit sa valeur au point de vue éthique, il reste nul au point de vue économique. Seule est scientifique, seule est efficace une méthode qui, d'une manière quelconque, s'attaquera à la cause même du mal, arrachera un marché donné à la casualité, l'organisera.

Or, le premier chapitre de cette étude nous a appris pourquoi, dans certains métiers, le travail était donné sous forme casuelle. Rappelons-en brièvement les raisons. Elles consistent essentiellement dans la faculté que possède une industrie soumise à des variations saisonnières à très courtes périodes, de compter sur une main-d'œuvre pratiquement indéfinie ; faculté qui se traduit immédiatement par la création de réserves individuelles à chaque employeur, à l'intérieur d'un même marché casuel.

On voit tout de suite que le problème est abordable de plusieurs côtés à la fois. On peut d'abord tenter d'agir sur les variations elles-mêmes, et cette tentative est moins paradoxale qu'elle ne le semble au premier abord. Il ne dépend évidemment de personne que les ports de la Baltique soient ou non libres de glaces en hiver, mais on conçoit que l'État puisse organiser ses

travaux publics de telle sorte que leurs périodes d'activité coïncident avec les périodes de chômage causées par les glaces de la Baltique. Et pour que cette coïncidence soit efficace, il suffit que le métier de manœuvre des ports soit aisément interchangeable avec celui de manœuvre du bâtiment ou des terrassements. Il y a un engrènement possible des tâches qui fait naître l'ordre du sein du désordre même. — On peut aussi tenter d'arrêter l'influx constant de la main-d'œuvre casuelle en en tarissant les sources, en soutenant les travailleurs en chômage, de manière à leur laisser le temps d'éviter les métiers casuels, en fermant aux adolescents les impasses industrielles. — On peut tenter encore d'arrêter cet influx en s'adressant en quelque sorte à l'autre extrémité du courant, en lui interdisant le débouché, en fermant devant lui tel marché casuel. — Enfin, on peut s'attaquer à l'essence même du mal, en tentant de ramener à une masse unique les réserves individuelles, et ce dernier objet est précisément ce que l'on a en vue quand on parle de la « décasualisation » d'un marché casuel. Par le premier de ces moyens on agit sur la demande de main-d'œuvre. Par les autres on agit sur l'offre. Ces méthodes se différencient encore à un autre point de vue : les deux premières en étant restées soit à l'état théorique, soit à l'état d'ébauche, se caractérisent par une égale absence de données sur lesquelles on pourrait fonder une appréciation de leur efficacité possible. Elles tombent par là même hors des limites d'une étude

qui ne vise à aucune construction théorique, mais seulement à exposer « ce qui a été fait », à en déterminer la valeur et la portée. La troisième et la quatrième ont toutes les deux été tentées. Mais entre la simple fermeture d'un marché casuel et sa « décasualisation », c'est-à-dire la réduction de sa main-d'œuvre à un volume au plus égal aux besoins maxima du marché, il est bien évident que c'est la décasualisation qui est le procédé essentiel. Elle implique l'autre, qui ne l'implique pas. De plus, considérée en relation avec les deux autres mesures, l'action sur les variations saisonnières ou sur l'influx de la main-d'œuvre, la « décasualisation » leur est nécessairement soit antérieure, soit concomitante. Même soustrait aux variations saisonnières, un métier continuera d'attirer une main-d'œuvre en excès pour peu que sa technique trop aisément apprise l'ouvre à tous les chômeurs des autres métiers. Et le fait qu'on lui raréfiera simplement sa main-d'œuvre sans chercher à en augmenter l'efficacité n'aura pas comme résultat de rendre automatiquement normale une industrie casuelle mais de l'anéantir.

Toute organisation d'un marché casuel, toute « décasualisation » est suspendue au principe suivant : du point de vue économique, mieux vaut avoir dix hommes employés régulièrement, jouissant par exemple de salaires hebdomadaires, et dix autres écartés complètement du marché, que vingt hommes employés irrégulièrement pendant trois jours par semaine en moyenne.

Dans les deux cas, la dépense subsidiaire de l'État — ou plus généralement de la communauté économique — paraît la même, qu'il s'agisse de distribuer un certain chiffre de subsides sur un nombre donné de travailleurs ou la moitié de ce chiffre sur un nombre double. Mais ce qui n'est pas le même, c'est l'étendue des maux accessoires : travail *sweated*, métiers en impasse, parasitisme, inaptitude à la vie collective, etc. De plus, des subsides plus considérables, distribués à un nombre de subsidés moins grand, se prêtent davantage à une utilisation systématique, dirigée par exemple vers la rééducation industrielle et morale de ceux qui en font l'objet.

En conséquence, la décasualisation d'un marché de main-d'œuvre devra consister en ceci, qu'étant donnée une certaine quantité de travail à distribuer entre des travailleurs en surnombre, il faut la distribuer non pas de manière que chaque travailleur ait une part moyenne égale, d'un bout de l'année à l'autre, mais, au contraire, que ce soient *toujours les mêmes* qui aient le travail et que ces favorisés soient assez peu nombreux pour pouvoir être employés le plus grand nombre de jours possible.

Développons cette idée sur des exemples numériques.

En 1892, M. Ch. Booth communiqua à la *Royal Statistical Society* une étude sur les docks et *wharves* de Londres, insérée ensuite dans sa grande enquête *London life and labour* et réimprimée dans les éditions successives avec les modifications nécessaires pour la

mettre au courant des changements qu'elle avait elle-même contribué à amener. S'appuyant, en le généralisant, sur l'exemple qui venait précisément d'être donné par la *London & India Docks Company*, il y montrait pour la première fois comment déterminer la mesure dans laquelle était possible la décasualisation d'un marché industriel donné, en même temps qu'il y formulait la méthode de cette décasualisation.

Il commençait par établir la statistique du nombre quotidien de travailleurs employés dans tout l'ensemble du marché, c'est-à-dire des docks et *wharves* de Londres, moins Tilbury, pendant une période annuelle qui allait du 1^{er} avril 1891 au 31 mars 1892. Ce nombre s'exprimait par une courbe présentant la forme caractéristique en dents de scie que nous avons constatée au chapitre I^{er}. On portait les dates en abscisses, et le nombre d'hommes en ordonnées. Les maxima avaient lieu dans la dernière semaine de septembre, la première semaine de décembre, la deuxième semaine de janvier et la première semaine de février, avec respectivement 17.450, 17.950, 17.300 et 17.650.

Si l'on néglige un épais brouillard de trois jours qui eut lieu du 21 au 24 décembre, les minima se produisirent dans la troisième semaine de mai, la première semaine d'août, la deuxième semaine de novembre et la deuxième semaine de mars, avec respectivement 13.500, 13.000, 12.800 et 12.250 hommes, ce dernier chiffre, atteint le 11 mars, étant le minimum absolu.

Ce nombre représentait du même coup le chiffre des travailleurs qu'il était idéalement possible d'employer régulièrement toute l'année, en leur donnant par exemple des salaires hebdomadaires. Restaient 5.780 hommes qui ne pouvaient être employés que casuellement, précisément parce qu'ils avaient à faire face aux variations hebdomadaires ou quotidiennes au-dessus de ce minimum. Mais le principemême qui conduit à souhaiter l'existence d'une classe permanente, le principe « d'employer toujours les mêmes », doit fonctionner également pour cette classe de casuels et son fonctionnement est automatique. Partageons, en effet, en groupes de 500 hommes, par exemple, les 5.700 non-permanents, groupes qui viendront s'étager successivement les uns au-dessus des autres, sur la ligne des ordonnées, comme autant de tranches horizontales, et se composeront d'ailleurs d'individus toujours les mêmes. Il est évident, et un simple coup d'œil sur la courbe suffit pour illustrer cette évidence, que la première tranche allant de 12.250 à 12.750 hommes aura un emploi qui durera toute l'année, moins précisément la période durant laquelle on a employé aux docks un chiffre inférieur à 12.750 hommes. Cette période se localise à peu près sur la deuxième semaine de mars. De la même manière, la deuxième tranche (de 12.750 à 13.250 hommes) aura un emploi permanent, sauf pendant les périodes où l'on a employé aux docks un chiffre inférieur à 13.250 hommes. Et ainsi de suite, jusqu'à la der-

nière tranche (de 17.450 à 17.950) qui, elle, sera inemployée toute l'année, sauf pendant la première semaine de décembre et un jour en février, les seules périodes où on ait employé aux docks un chiffre supérieur à 17.450 hommes. Mais, dans une période donnée, celle par exemple où un nombre de travailleurs allant de 12.250 à 12.750 a trouvé emploi aux docks, on a employé un nombre de dockers qui n'était jamais le même tous les jours. Par exemple, le 12 mars, 12.600 hommes ; le 13 mars, 12.350 hommes ; le 14 mars, 12.425 hommes, etc. En conséquence, à l'intérieur de la tranche de 500 hommes correspondante, on devra numérotter les hommes par ordre de préférence et de telle manière que les 340 premiers soient employés le 12 mars, les 100 premiers le 13 mars, les 175 premiers le 14 mars, etc. De la sorte, le principe de « toujours les mêmes » fonctionnera automatiquement à l'intérieur d'une tranche comme il fonctionne d'une tranche à l'autre. En général, il suffira de numérotter les hommes par ordre de préférence et de les employer rigoureusement chaque jour, selon cet ordre, pour que le marché se trouve décasualisé par là même.

Enfin, la différence entre le maximum 16.950 et le nombre de dockers réellement existant à Londres (moins Tilbury), nombre que M. Booth estimait à 22.000 environ, représente le nombre de travailleurs définitivement éliminés.

Tel est le schéma nécessaire de toute décasualisation.

On voit tout de suite ce qu'il implique et ce qu'il n'implique pas. Il n'implique aucune action sur l'offre de main-d'œuvre ; il n'implique aucune tentative sur l'ample question de l'engrènement des variations ; mais, se limitant à un marché donné, il postule : 1° que le marché est homogène, c'est-à-dire que les hommes inutiles en un point et qui se rendront à un autre, y trouveront une tâche adaptée à leur compétence dans le second endroit comme dans le premier ; 2° que le marché est parfaitement liquide, c'est-à-dire qu'il n'y a aucun obstacle empêchant les hommes inutiles à un endroit de s'en aller à un autre. Ce n'est qu'à cette double condition que le nombre représentant les besoins minima d'un marché pourra coïncider avec celui des travailleurs réguliers, et les nombres représentant ses besoins variables avec les chiffres hiérarchiques des travailleurs préférentiels. Or, l'homogénéité, la similitude de compétence, est précisément ce qui définit le marché ; c'est une donnée *a priori* ; il n'y a pas à y toucher. Seule est matière d'organisation la mobilité intérieure du marché, c'est-à-dire la réduction des réserves distinctes et sporadiques en une réserve commune. Plus cette réduction sera poussée et plus le nombre des travailleurs sera réduit, plus par conséquent leur emploi sera régulier. Cette réduction ne doit avoir d'autre limite que celle que lui imposeront les dispositions topographiques du marché.

II

Nous avons, pour étudier le fonctionnement d'un système de décasualisation, un exemple concret longtemps unique et qui est encore aujourd'hui le plus complet. C'est l'organisation de sa main-d'œuvre opérée par la *London and India*.

Le premier trait à noter dans cette organisation est que, bien que les divers centres d'appel ne rassemblent plus autour d'eux de réserves individuelles, les hommes continuent toutefois à se rattacher à des centres distincts, chacun étant employé en premier lieu à son centre et n'étant envoyé ailleurs que s'il n'y trouve pas de travail. En effet, il importe d'abrégier autant que possible les allées et venues des hommes en les employant habituellement le plus près du lieu où ils logent. De plus, même au sein d'une compétence en apparence identique, il s'introduit nécessairement des différenciations secondaires : tel homme connaît spécialement les *warehouses* du thé ou des tabacs, tel autre les caves à vins, tel autre les magasins des laines, etc. La seule habitude du lieu se traduit par un gain de temps dans le travail. Enfin, ces centres fonctionnent comme offices d'information : il faut bien que l'homme apprenne quelque part quel est l'endroit qui le réclame quand il n'y a pas de travail pour lui à son lieu habituel.

L'ensemble des docks de la *London and India* est

divisé en cinq grands groupes ou « contrôles (1) » ayant chacun à leur tête un surintendant et subdivisés en « départements » dont il y a en tout quarante-cinq. C'est le département qui est pour les hommes l'unité de rattachement.

La hiérarchie des hommes comporte deux classes essentielles, les « permanents » et les « préférentiels ». En dehors d'eux, des casuels peuvent être pris dans les très rares cas où la surabondance du travail le demande. Les « permanents » se subdivisent eux-mêmes en deux classes, les « permanents » proprement dits et les « enregistrés », qui constituent aussi ce qu'on appelle la classe « A ». Cette division n'a, dans le dernier état du système, que très peu d'importance : les « permanents » ont une paye hebdomadaire de 24 sh. pendant toute l'année, tandis que les « A » ont 24 sh. l'été et 21 sh. l'hiver. De plus, les « permanents » jouissent de quelques privilèges : une pension après un certain temps de service, quelques jours de vacances annuelles, une demi-paye de maladie. Anciennement, le principe de la distinction était le suivant : en période de dépression, la compagnie se réservait le droit de mettre fin à l'engagement permanent des « A » après huit jours de préavis. Elle se donnait ainsi la possibilité de rabaisser le nombre de ses

(1) Ce sont : Les *London and St. Katherine Docks and East Smithfield Depot* ; — les *East and West India Docks* ; — les *Victoria and Albert Docks* ; — *Tilbury Dock* ; — les *Warehouses* de ville.

permanents fort au-dessous de son minimum habituel par une mesure de sûreté qu'elle n'eut d'ailleurs jamais besoin de mettre en pratique.

Les « préférentiels » se divisaient d'abord, eux aussi, en deux classes : la classe « B » et la classe « C ». Plus tard on reconnut qu'il y avait là une complication inutile, et qu'il suffisait qu'à l'intérieur de la classe « B » les hommes soient rangés par ordre de préférence depuis les numéros les plus bas, qui seraient le plus souvent employés, jusqu'aux numéros les plus élevés qui le seraient le moins. On renouvelle les tickets des « B » tous les trois mois, et ils peuvent avancer ou reculer dans l'ordre des numéros selon leur valeur de travail ou leur régularité de présence.

En 1895, cette organisation fut l'objet d'une amélioration. Chaque département avait jusqu'alors sa liste propre de préférentiels et après l'avoir épuisée passait aux casuels sans appeler les préférentiels des autres départements. On avait cru que les difficultés topographiques et techniques, dont nous avons parlé, nécessitaient cette distinction radicale des centres d'appel. Il y avait certes là un progrès sur l'état de choses chaotique d'avant 1891, mais un homme avait quelquefois plus de chance de trouver du travail en se présentant comme casuel à d'autres départements que le sien, et réciproquement certains départements pouvaient se trouver à court du nombre de « B » dont ils avaient besoin, ce qui compromettait le fonctionnement et l'exis-

tence même du système. La réforme consista à rendre la liste de préférence unique et commune aux cinq contrôles, bien que le département continuât d'être centre de rattachement.

Il s'agit de voir maintenant comment le système fonctionne. Le principe est que chaque département doit employer d'abord ses permanents, puis ceux des autres départements du même contrôle, puis ceux des autres contrôles ; en deuxième lieu ses préférentiels, puis ceux des départements du contrôle, puis ceux des autres contrôles. Pour les permanents, la répartition se fait ainsi : Le chef du département envoie chaque après-midi au surintendant du contrôle une estimation du nombre d'hommes requis par lui le lendemain et du nombre employé à la date de l'estimation. D'où la constatation d'un surplus ou d'une lacune. Le surintendant a la tâche de composer entre eux ces surplus et ces lacunes. S'il reste un surplus de permanents dans l'ensemble du contrôle, il en téléphone le nombre et la nature aux autres contrôles.

Quant aux « B », le système de transfert n'affecte pas pour eux cette rigueur. Sur la feuille d'estimation de chaque département, le surintendant du contrôle se contente d'inscrire le nombre de « B » qui seront nécessaires après la distribution des permanents sans indiquer individuellement ces « B » par leurs numéros comme il l'avait fait pour les permanents. Cette absence d'individualisation permet bien aux « B » de savoir

s'ils seront pris ou non à leur propre département, puisque chaque département est tenu d'employer ses « B » avant ceux des autres, mais elle ne leur donne pas d'information sur le département où ils auront à se rendre, s'il n'y a pas de travail pour eux ou leur propre. C'est à eux de juger où ils auront le plus de chance d'être employés.

L'indication par un département du nombre de préférentiels dont il a besoin n'est pas un engagement ferme de les embaucher, et réciproquement, même demandés, les hommes ne sont pas obligés de venir. Ils peuvent trouver du travail aux *Wharves* à des prix plus rémunérateurs, ils peuvent prévoir à tort qu'ils ne seront pas demandés et ne pas se déranger, etc. Il y a donc un certain flottement dans l'emploi des « B », flottement qui se traduit sur les statistiques en ce qu'on voit chaque année un certain nombre de journées de travail données à des casuels, tandis qu'il n'est aucun jour où les « B » soient tous employés. C'est ce que montre le tableau suivant :

Années	Maximum d'hommes employés dans l'ensemble du système	Total des permanents et des « B » au 1 ^{er} janv. 1905	Pourcentage des jours donnés aux casuels
1903	4311	4558	1,5 %
1904	4322		1,7 %

Cet état de choses est inévitable. Le travail des docks est, en effet, d'une nature telle qu'il comporte non seulement des variations, mais encore du flottement dans

la prévision de ces variations. Les préparatifs peuvent être faits et le nombre d'hommes établi pour recevoir un bateau et tout être rendu inutile par un brouillard soudain. Un système de transfert rigide aurait pour effet de bloquer le travail, même aux points où ces inconvénients locaux ne se feraient pas sentir. Enfin, la machinerie administrative mise en jeu serait considérable. Au contraire, laisser dans une certaine proportion à l'initiative privée des hommes non employés à leur département, le soin de trouver à quels autres départements se rendre, c'est alléger le jeu de la machinerie, rendre ces cas de bloc impossible, et produire presque le même effet qu'un transfert rigide, si les hommes sont filtrés par un système de préférence, dans les départements étrangers où ils se rendent. L'organisation adoptée répond aussi à cette objection théorique, qu'il est difficile de ne pas considérer l'ordre obligatoire de se rendre au travail, comme l'une des parties d'un engagement bilatéral dont l'autre est le paiement d'un salaire, que l'homme ait été ou non employé.

Or, même les permanents restent quelquefois pour compte à la Compagnie : « Dans une vaste entreprise comme la nôtre, on n'est jamais sûr que tous les permanents sont bien employés avant d'engager les préférentiels. Il peut y avoir de l'imprévu ; on peut ne pas savoir la veille au soir dans certains docks qu'on aura besoin de « B », puis le lendemain à 8 heures, se trouver

brusquement face à face avec cette nécessité, et engager des « B » alors qu'il y a des permanents inoccupés à d'autres docks (1) ». La Compagnie n'a donc aucune envie de joindre des « B » aux salariés qu'elle doit payer en tout état de cause.

Assez de temps s'est écoulé depuis 1894, date à laquelle est apparue, sous sa forme définitive, l'organisation du travail à la *London and India*, pour qu'on puisse en évaluer maintenant les conséquences. Les statistiques fournies par la Compagnie témoignent d'une diminution régulière du nombre moyen des journées de travail, la moyenne des hommes employés en un jour donné étant, en 1874, de 5.076 dans tout l'ensemble des docks, et se trouvant réduite à 3.054 en 1904. Pour expliquer ce changement, la Compagnie invoquait trois sortes de raisons : d'abord son activité s'est de plus en plus limitée aux manipulations à quai et dans les *warehouses* ; puis les perfectionnements des moyens de communication permettent maintenant au commerce de ne se servir que plus rarement de ce réservoir qu'est l'entrepôt, enfin l'efficacité de son personnel de dockers a augmenté précisément comme conséquence de la plus grande régularité de leur emploi. Cet accroissement de régularité est très frappant sur les statistiques. En 1894, le travail se répartissait dans la proportion suivante

(1) Témoignage H.-H. Watts. C. O. S. R , p. 132.

entre les diverses sortes de dockers : Permanents (« permanents » proprement dits et « A ») : 65,6 0/0 ; « B » : 28,8 0/0 ; casuels : 5,6. En 1904, cette proportion était : permanents : 78,4 ; « B » : 19,7 ; casuels : 1,9 (1).

Ce résultat peut encore s'exprimer sous une autre forme. La somme des travailleurs permanents et des « B » rattachés à un même département est calculée de manière à être égale aux besoins moyens de ce département (2). Chaque département ne peut donc faire face à ses besoins maxima qu'en empruntant aux départements dont les besoins sont momentanément inférieurs à leur moyenne. Il n'y a donc plus de réserve individuelle. D'autre part, le chiffre du personnel total (4.558 hommes) coïncide avec le chiffre maximum de dockers employés en un jour donné (4.322) d'assez près pour qu'on puisse dire que, même déduction faite des 1,9 0/0 de journées réparties aux casuels, la compagnie ne garde en réserve que le nombre d'hommes nécessaire à faire face à ses besoins maxima. L'existence d'hommes en surplus de ce maximum, et

(1) Le personnel permanent et préférentiel se répartissait ainsi au 1^{er} janvier 1905 : permanents proprement dits : 1.305 ; « A » : 1.176. Total des permanents : 2.481. « B » : 2.077. Total : 4.558. D'autre part, en 1904, le nombre maximum d'hommes employés en un jour donné était 4.322 : le nombre moyen était 3.054, et le minimum, 2.348. Ce nombre, on le voit, correspond exactement à celui des permanents.

(2) C. O. S. R. témoignage H. H. Watts, p. 118.

l'existence de réserves individuelles sont donc deux faits qui ont disparu ensemble. Et l'on peut, si l'on veut, voir là une remarquable confirmation *a contrario* de la théorie expliquée au chapitre I^{er} que l'existence d'un surplus de travailleurs au-dessus des besoins maxima d'un port est due à l'existence de réserves individuelles à chaque employeur.

Il y a évidemment trop de « B » pour que les constatations ci-dessus soient complètement exactes. La Compagnie avouait au rapporteur de la *Charity Organisation Society* n'en avoir pas diminué le nombre d'une manière correspondante à la diminution de ses affaires. Elle expliquait cette tactique par la raison que la possession d'un ticket de préférence, bien qu'elle ne présentât plus pour un travailleur l'utilité qu'elle devrait, ne lui nuisait pas non plus, étant pour les autres employeurs une garantie de compétence. Mais c'est, bien entendu, surtout dans les permanents, que la Compagnie reconnaissait une amélioration professionnelle et morale très nette. Non seulement ils étaient devenus plus familiers avec les détails de leur métier, mais la régularité de leur salaire leur permettait une plus grande somme d'efforts : « En général, je prétends qu'étant donné dans deux hommes différents un égal désir de travailler, celui qui est casuel n'a pas la même puissance de travail que celui qui est régulier » (1).

(1) G. O. S. R. (*loc. cit.*).

III

Certes, il y a là des raisons bien fortes pour qu'on soit tenté de préconiser l'extension d'une semblable organisation aux autres cas de travail casuel. Il reste toutefois à se rendre compte des conditions de possibilité de cette extension, à examiner d'abord les objections théoriques auxquelles le processus général de la « décasualisation » s'est heurté, puis à faire en quelque sorte la critique de l'exemple particulier de la *London and India*, pour savoir jusqu'à quel point il y répond.

Les objections peuvent se classer en deux groupes selon qu'elles émanent des patrons ou des ouvriers. Les premières sont d'abord des objections de rendement et elles peuvent se formuler ainsi : La prise d'un *foreman* et d'un employeur en général est plus grande sur le docker quand celui-ci est employé au jour le jour, et qu'il dépend de son zèle d'être repris le lendemain. Au contraire, dans un système de fixité semblable à celui de la *London and India*, selon le mot d'un armateur dont la déposition est recueillie, dans le rapport de la *Charity Organisation Society* (1) : « pour qu'un homme appartenant à la classe « A » cesse d'appartenir à la classe « A », il faudrait quelque chose de la nature d'un tremblement de terre ». Le mode d'engage-

(1) C. O. S. R., p. 240.

ment grâce auquel on obtient des hommes le maximum de rendement consiste au contraire, selon le même employeur, à donner aux meilleurs d'entre les dockers une permanence de fait, sans rien qui évoque une permanence de droit. C'est, suivant lui, le seul moyen d'obtenir une sélection d'hommes aptes à leur besoin.

Aux objections de cette sorte répondent les affirmations répétées de la *London and India* que le rendement de leurs hommes s'est au contraire augmenté quand on leur a octroyé pour ainsi dire une permanence de tenure industrielle, et qu'il est d'ailleurs toujours possible de se débarrasser d'hommes qui travaillent mal, même s'ils sont permanents. Certaines considérations empêchent sans doute que l'expérience départage absolument ces deux théories opposées. Les manipulations à quai, dans les hangars et dans les entrepôts, qui sont celles où se limitait la Compagnie, ne sont pas complètement assimilables à l'arrimage et au déchargement. Il est, de plus, impossible de faire le partage exact entre les causes qui expliquent la diminution du volume de main-d'œuvre de la *London and India*, causes parmi lesquelles la Compagnie assigne, comme nous l'avons vu, une place à son système de décasualisation. Mais, en tous cas, si l'argument des armateurs prouve quelque chose, il prouve trop. On ne voit pas pourquoi ce serait seulement aux docks plutôt que dans toute autre industrie que le système de la tenure incertaine con-

duirait à un meilleur rendement. Et, cependant, la grande majorité des engagements industriels non seulement des travailleurs *skilled* mais des autres sont, Dieu merci, des engagements réguliers. Ce qu'on pourrait appeler le sens commun industriel est donc clairement du côté de la Compagnie.

Une autre objection repose sur le supplément de dépenses et les pertes de temps causées par les systèmes décasualisants. Il est évident, en effet, qu'il faut nécessairement un surcroît de personnel ou tout au moins un surcroît de travail dans le personnel existant pour établir les listes et les transferts. De plus, tout appel de main-d'œuvre supplémentaire ayant lieu dans le courant du jour et étant par hypothèse imprévisible la veille, il doit s'écouler un certain temps entre le moment où un employeur constate le besoin de ce supplément de travailleurs et celui où il peut les obtenir. Il faut téléphoner aux centres voisins, s'assurer qu'il n'y a pas de permanents inoccupés, etc. Il est évidemment plus commode de n'avoir qu'à faire appel à une main-d'œuvre qui attend aux portes. Cette difficulté, qui est en effet réelle, ne paraît toutefois pas essentielle. Sa solution est surtout une question d'organisation. Dans le système de la *London and India*, cet inconvénient est en grande partie écarté par le fait que le nombre des permanents correspond à peu près au volume de travail prévisible la veille, et qu'en conséquence ce sont les « B » qui sont appelés à faire face aux difficultés

imprévues du lendemain. Or ces « B » sont précisément ceux dont les allées et venues sont libres et qui se déterminent comme les casuels par la connaissance qu'ils ont des mouvements habituels des ports et des endroits où un surplus de main-d'œuvre a vraisemblablement des chances d'être utilisé.

Une troisième objection est qu'on ne peut interchanger à volonté les compétences particulières qui persistent au sein d'une main-d'œuvre *unskilled*, pour faire s'accorder entre eux les surplus et les lacunes. Cette objection est à la fois formulée par les employeurs et par les hommes. Mais cela aussi est matière d'organisation. Et celle-ci consistera précisément à maintenir distincts autant de marchés qu'il y a de genres de compétences vraiment irréductibles. Il peut y avoir des listes spéciales de travailleurs à bord, de travailleurs à quai, de porteurs de charbon ou de charpentiers. La décasualisation sera moins efficace parce que son champ sera plus étroit, voilà tout. D'autre part, à supposer que des patrons aient parfois à employer, en conséquence de la décasualisation, des hommes moins familiers avec la besogne qui leur est demandée, en quoi cet état de choses est-il nouveau pour eux ? Rencontrent-ils toujours, spécialement en temps de presse, le genre d'hommes dont ils ont besoin avec le système de la main-d'œuvre casuelle ? La décasualisation aura même pour effet de leur fournir, à la longue, des travailleurs d'une technique plus variée et moins routinière, plus utili-

sables moralement et physiquement. La preuve qu'il n'y a rien là d'utopique, c'est que les catégories qui paraissent le plus radicalement distinctes à certains ports sont au contraire fondues dans d'autres ports. A Liverpool, contrairement à Londres, ce sont les mêmes hommes qui arriment et qui déchargent (1). Arriment-ils plus mal parce qu'ils savent aussi décharger ? En résumé, toutes les fois que des compétences gagneront à rester distinctes, il est possible de les conserver telles ; toutes les fois qu'elles n'y gagnent pas, il y a progrès pour chacune d'elles à s'en incorporer d'autres.

Toutes ces objections reposent sur ce postulat commun, que la décasualisation fait table rase, qu'elle supprime toute l'organisation spontanée créée dans un marché donné par la technique de ses affaires. Mais c'est une notion inexacte. A cette organisation elle se contente d'en joindre une autre, en vue de l'intérêt public, et qui, elle, n'est plus spontanée, car il y a là un bel exemple du genre d'organisation que les intérêts privés sont capables de construire et de celle qu'il est de leur nature de négliger. Cette seconde organisation ne gênera pas la première et au contraire pourra retentir sur elle en progrès.

Des objections formulées par les hommes, il en est

(1) Malgré les statistiques de M. Williams qui distinguent les *shipmen discharging* des *shipmen loading*.

qui se ramènent à la précédente, ou qui dérivent d'une connaissance imparfaite de la manière dont fonctionnait le système de la *London and India*. Il en est qui ne sont pas même des objections, mais la simple expression d'une sorte de force d'inertie ou d'habitudes casuelles depuis longtemps acquises. D'autres ont été formulées en relation avec un certain état du *Trade-Unionisme* aux docks et en conséquence perdent leur valeur si cet état est modifié. Par exemple, à Liverpool jusqu'en 1911, l'Union n'était pas reconnue aux docks du Nord. Les employeurs, ayant à se partager, en vue de la décasualisation, en groupes caractérisés par la similitude du genre d'affaires, les firmes du Nord et celles du Sud, qui diffèrent à ce point de vue, risquaient d'être radicalement séparées, ce qui ne pouvait qu'empêcher les efforts d'expansion de l'Union aux docks du Nord. Craintes légitimes, mais reposant sur des bases en quelque sorte contingentes, et qui n'ont plus de raison d'être depuis que l'Union est reconnue à la fois au Nord et au Sud.

En résumé, des objections précédentes, tant celles des patrons que celles des hommes, aucune ne tient, on le voit, contre l'exemple donné par la *London and India*. Elle a en quelque manière prouvé le mouvement en marchant.

Mais il est deux autres objections, d'un caractère tout différent, objections d'ailleurs connexes, et qu'il reste maintenant à exposer.

La première est celle-ci : Que faire des travailleurs que la décasualisation aura rendus inutiles ? Question poignante et insurmontable, si rien n'est en effet préparé pour eux. Il y a une sorte d'ironie humaine à partager en deux parties la main-d'œuvre des docks, le groupe des élus et celui des damnés, l'un pour lequel on organise le marché, l'autre devant lequel on le ferme, en lui ouvrant comme compensation des marchés inorganisés, pires pour eux que celui dont ils sortent, puisqu'ils avaient au moins pu s'y tailler une place, quelque misérable qu'elle fût.

C'est cette difficulté qui apparaît centrale dans la déposition du Secrétaire de la *National Union* des dockers devant la Commission des *Poor Laws* (1), et c'est la seule à laquelle on ne puisse répondre. Elle s'exprime dans cette déposition sous une double forme qui ne fait que présenter les deux aspects d'une même idée : « Les hommes trouvent déloyal (*unfair*) de chasser du marché leurs camarades, et chacun d'eux a peur de faire lui-même partie du groupe des expulsés. »

Et voici la seconde objection. Les employeurs craignent de voir s'évanouir, quand ils en auront besoin, les réserves que la décasualisation leur interdit d'entretenir. Le fait que les employeurs distribuent leur main-d'œuvre sur un nombre d'hommes double du

(1) P. L. App. Vol. VIII, pp. 304-sqq.

chiffre nécessaire n'a pas seulement pour objet la commodité plus grande de se ménager des réserves individuelles plutôt qu'une réserve générale. Elle a une raison bien plus essentielle qui est tout simplement le souci de l'existence même d'une réserve, qu'elle soit individuelle ou générale. En effet, sur le schème-type précédemment exposé, la dernière tranche de 500 hommes n'a qu'un emploi d'environ une semaine par an. Peut-on espérer que ses membres attendront cinquante et une semaines dans l'espoir d'avoir cette semaine-là? Ne faut-il pas un moyen quelconque de les soutenir pendant les semaines où ils sont superflus pour les avoir pendant celle où ils sont nécessaires? En d'autres termes, l'effet de tout processus de décasualisation sera le suivant : le personnel permanent, correspondant au volume minimum du travail, et le personnel préférentiel employé fréquemment y gagneront sans doute la stabilité, mais le personnel du travail rare s'y volatilisera.

Il suffit maintenant d'analyser l'œuvre de la *London and India* pour montrer qu'elle n'apporte aucune réponse à ces deux difficultés. A ce point de vue, en effet, les caractéristiques essentielles et d'ailleurs connexes de son organisation sont les suivantes. D'abord la *London and India* a pratiquement fermé ses chantiers aux travailleurs qui y venaient en surnombre de ses besoins

(1) C. O. S., p. 124.

maximasans se préoccuper de ce qu'ils pouvaient devenir. Elle ne s'est pas posé la question du surplus. Et, d'autre part, elle ne s'est pas préoccupée non plus de s'assurer la disponibilité de ses réserves. Elle a donné aux bas numéros des « B » une préférence sans s'inquiéter de ce que cela diminuât le nombre de jours de travail obtenu par les hauts numéros à un point qu'ils n'eussent plus aucun intérêt à rester dans le voisinage de ses chantiers.

En effet, reportons-nous aux chiffres. En 1904, il y a une différence de 600 hommes entre le nombre moyen et le nombre minimum des hommes requis à ses docks. La Compagnie y fait face grâce aux premiers numéros des « B ». Et en effet elle nous dit que 600 « B » sont employés avec une bonne moyenne de régularité. Mais que deviennent les hauts numéros parmi les 1.450 autres ? Comment espérer qu'ils seront là quand il les faudra ? N'est-il pas à craindre que la réserve ne s'en volatilise ? Et toutefois cet inconvénient, logiquement si vraisemblable, ne s'est jamais produit en fait. Pourquoi ?

A cause de l'existence, sur le même marché des docks, des autres employeurs, qui précisément ne décasualisaient pas, qui, par conséquent, pouvaient à la fois absorber les éliminés de la *London and India*, donner du travail à ses hauts numéros préférentiels et les lui rendre en cas de besoin. Ils résolvaient pour elle la question du surplus et celle des réserves. On aboutit donc à cette conclusion que la condition pour que l'essai de

la *London and India* fût possible était qu'il ne fût pas imité.

Il résulte de ce raisonnement l'impossibilité d'étendre purement et simplement cette organisation à tout l'ensemble du marché casuel. Il en résulte ensuite que les deux conditions nécessaires à toute extension de cette sorte sont une organisation quelconque qui aura pour objet de s'occuper des hommes rarement employés ou éliminés, et une seconde, qui aura à fournir, au moment voulu, aux employeurs de travail casuel, les travailleurs en *extra* dont ils auront besoin.

IV

Le projet dans lequel cette double organisation a été formulée avec le plus de netteté et poussée le plus loin est celui qu'a proposé la Minorité de la Commission des *Poor Laws*. Nous allons l'exposer comme présentant, si l'on peut dire, la solution abstraite, limite, géométrique du problème. Nous exposerons ensuite dans le chapitre suivant ce qui a réellement été fait, dans quelle mesure ces solutions réelles se rapprochent de la solution limite et si elles peuvent en être considérées comme les substituts. Nous ne nous proposons donc pas un instant de discuter par arguments plus ou

moins abstraits sa possibilité théorique, mais seulement si la tendance des faits est, ou non, de la réaliser, pourquoi et comment ils se rapprochent ou s'écartent de cette solution limite.

La pièce centrale de l'organisation proposée par la Minorité de la Commission des *Poor Laws* est, on le sait, l'établissement d'un système national de *Labour Exchanges*. Leur utilité ne se bornera pas seulement à remédier aux formes qu'affecte le chômage dans les métiers réguliers ; elle se fera sentir, et même davantage, dans les chômages saisonniers et dans les métiers casuels. Un métier casuel étant, en règle, en même temps saisonnier, c'est donc à deux points de vue que l'institution des *Labour Exchanges* peut agir.

Au point de vue du chômage saisonnier, on connaît l'idée formulée en maint passage par la Minorité de la Commission des *Poor Laws* et tout récemment encore exprimée dans l'introduction de Mr S. Webb à l'enquête entreprise sous sa direction et publiée sous le titre de *Seasonal Trades* (1). Très vraisemblablement, dit-il en substance, les chômages saisonniers s'engrènent et se composent de telle sorte que le volume total du travail reste sensiblement constant si on considère une partie suffisamment grande du monde écono-

(1) S. Webb et A. Freeman, *Seasonal Trades*. Londres, 1912.

mique (1). Il est de plus assez connu que les cas d'inter-organisation des métiers saisonniers se présentent à l'intérieur d'une même industrie (2) ou plutôt et plus précisément d'une même entreprise industrielle, mais non pas d'industrie à industrie ou même d'entreprise à entreprise. Dans le premier cas, en effet, il y a un employeur déterminé qui a intérêt à garder une main-d'œuvre entraînée, tandis que dans le second ce n'est que la communauté qui en recueillera le bénéfice et non pas tel employeur en particulier : tous les intérêts sont individualistes. Ce n'est donc qu'une institution nationale qui peut se charger utilement de cette organisation interindustrielle.

« Avec des *Labour Exchanges* organisés sur une base nationale, l'engrènement des métiers saisonniers pourrait être énormément augmenté, tout au moins... parmi les moins spécialisés des travailleurs *skilled*, les manœuvres à tout faire qu'emploient toutes les industries. Pour prendre un exemple, limitons-nous à l'industrie des docks et à trois autres grandes entreprises. Nous avons reçu du *Board of Trade* des statistiques donnant la moyenne des hommes employés chaque

(1) Bien entendu, ce ne peut être vrai que de grandes étendues, et ce ne l'est certainement pas pour Liverpool. Cf. F. Keeling, *The Casual Labour in Economic Journal*, mars 1913, p. 16, note 1.

(2) Cf. l'exemple des garçons d'hôtel dans le livre cité n. 1, p. 255; et *Economic Journal*, mars 1913, p. 119.

jour de l'année 1906 aux docks et *wharves* de Londres, dans l'industrie du gaz, dans les entreprises d'abduction d'eau et dans les tramways... Chacune de ces entreprises, considérée isolément, présente entre un mois de morte-saison et un mois de travail intense des variations s'élevant de 9 à 22 % et affectant quelque 10.000 hommes... Considérées en bloc, en tant qu'intéressant l'ensemble de ces industries, les variations ne sont plus que de 7 0/0, n'affectent guère que 5.000 hommes et les mois où l'on travaille le plus sont novembre, décembre et janvier, période de morte-saison pour le bâtiment et la briqueterie. Vraisemblablement, l'inclusion des *unskilled* de ces deux dernières industries diminuerait le volume des variations saisonnières jusqu'à le réduire presque à rien. Une telle inclusion serait proprement la fonction des *Labour Exchanges* nationaux (1). »

Cette fonction, les *Labour Exchanges* seront à même de la remplir en quelque sorte par le seul fait de leur existence. Mais pour la seconde sorte d'utilité, celle ayant trait aux métiers casuels en tant que tels, et consistant à les « décasualiser », l'institution a besoin pour fonctionner d'être autre chose qu'un lieu d'échange de travail pur et simple. La « décasualisation » d'une industrie ne naît pas du seul fait qu'un point de rencontre

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1185.

s'offre aux patrons en quête de main-d'œuvre et aux ouvriers en quête d'embauchage. Il faut en plus et d'abord, que le *Labour Exchange* ait le pouvoir d'établir dans la main-d'œuvre à décasualiser une hiérarchisation analogue à celle établie par la *London and India* et à celle que nous avons analysée dans le schème-type. « La fonction du *Labour Exchange* sera... de distribuer les hommes utilisables et d'engrener leurs engagements de telle sorte qu'il puisse fournir à chacun cinq ou six jours de travail par semaine (1). »

Il faut ensuite qu'il ait le pouvoir d'imposer aux patrons et aux travailleurs cette hiérarchisation une fois établie, ou en d'autres termes que l'emploi du *Labour Exchange* soit obligatoire pour les industries à main-d'œuvre casuelle. Cette politique décasualisante des *Labour Exchanges* s'oppose en effet à l'intérêt des hommes à ne pas se laisser éliminer, autant qu'à l'intérêt des patrons et des *foremen* à avoir leur main-d'œuvre à leur porte, et, en dehors même de ces divers intérêts, à la force d'inertie des uns et des autres.

« On doit en venir inévitablement à la prohibition légale d'un mode de louage de travail qui est aussi néfaste à la société que l'était le *Truck System*, si on ne peut trouver d'autre remède aux maux qu'il engendre. Reculant toutefois devant la prohibition légale des en-

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1187.

gagements casuels, nous avons au moins le droit de demander à ceux des employeurs qui continuent de se servir de ce mode d'engager leur main-d'œuvre, de se soumettre à quelque réglementation légère, et calculée en vue de réduire le mal dont ils sont indubitablement la cause. Nous proposons qu'il soit légalement obligatoire pour tous employeurs (entendant par ce mot toute personne se livrant à des opérations industrielles ou commerciales en vue d'un profit) dans tous les cas où ils ne peuvent garantir à leurs ouvriers un engagement minimum que nous pouvons fixer à un mois (sous réserve, bien entendu, du droit de congédier pour mauvaise conduite ou même de remplacer arbitrairement tel ou tel individu), de faire leurs engagements de main-d'œuvre... exclusivement par l'intermédiaire des *Labour Exchanges* nationaux (1). »

Tel est le principe. Il va sans dire qu'il se prête dans la pratique à toutes les applications combinées en vue de réduire au minimum l'ingérence de l'État dans les affaires de l'employeur, et pour la plus grande commodité de ce dernier. En conséquence :

Le *Labour Exchange* n'imposera pas aux patrons sa propre liste de préférence aux dépens de la leur. Chaque employeur pourra avoir sa liste, établie par lui, sur laquelle le *Labour Exchange* prendra, dans-

(1) P. L. *Minority Report*, p. 4186.

leur ordre, les hommes qu'il enverra demander. Le patron pourra même retenir de jour à jour tels hommes particuliers, pourvu que la formalité finale de l'engagement ait lieu par l'intermédiaire de l'*Exchange*.

Les patrons resteront maîtres d'organiser leur main-d'œuvre par d'autres moyens que le *Labour Exchange*. « Ils pourront, par exemple, établir une société mutuelle qui engagera elle-même les travailleurs au mois et qui les leur fournira à réquisition. Ils pourront même combiner les deux espèces d'avantages, la société mutuelle engageant et fournissant le personnel régulier de travailleurs... et demandant à l'*Exchange* les travailleurs en surnombre nécessaires à faire face à des exigences soudaines »... La condition essentielle reste que, toutes les fois qu'il ne sera pas engagé par l'intermédiaire du *Labour Exchange*, le travailleur se trouve relié à un patron par un engagement d'un mois.

Le *Labour Exchange* devra offrir à l'employeur toutes les commodités pratiques possibles. Il devra être, au point de vue de l'efficacité, un bon substitut du système de l'embauchage aux portes. Il devra, pour ce but, se décomposer en autant de sections topographiques qu'il sera utile pour se trouver à proximité des divers employeurs, relier téléphoniquement ces sections avec eux et entre elles, s'ouvrir aux heures de jour et de nuit qui seront adaptées au mouvement des affaires, en un mot, présenter une organisation *businesslike*.

La décasualisation une fois effectuée par le moyen du

Labour Exchange, nous nous trouvons en face du problème suivant : Que faire des travailleurs rendus inutiles par l'organisation du marché ? que faire des éliminés ? Le rapport de la Minorité renferme sur ce point des propositions dont voici un très bref résumé.

En premier lieu, elle espère qu'un très grand nombre d'emplois pourraient être mis à la disposition des travailleurs adultes en même temps que le recrutement de l'armée casuelle se trouverait ralenti, par la mesure qui interdirait les emplois industriels à tout enfant au-dessous de quinze ans et qui limiterait à trente heures par semaine l'emploi des adolescents entre quinze et dix-huit ans, trente autres heures devant être nécessairement passées par ces derniers dans une école d'enseignement technique et de culture physique.

En second lieu, on obtiendrait un résultat semblable par la réduction des heures de travail des employés de chemins de fer et de tramways, réduction que le *Board of Trade* a, par un *Act* de 1893, le droit d'exiger des Compagnies de chemin de fer, et que les rapports officiels publiés par lui montrent d'ailleurs nécessaire.

Enfin, les secours accordés par la *Poor Law* aux 50.000 veuves ou femmes abandonnées dont les enfants ont moins de quatorze ans devraient être fixés à un niveau tel qu'ils puissent suffire à l'entretien de la mère et des enfants. Cela aurait pour effet de rendre disponible pour les hommes une certaine proportion des

places occupées dans l'industrie par la main-d'œuvre féminine.

Une mesure d'une nature très différente est la régularisation de leur demande de travail par les diverses administrations publiques, de manière à la rendre plus intense, précisément en temps de dépression cyclique. Le statisticien Mr A. L. Bowley calcule que la dépense annuelle en salaires s'élevant à 700.000.000 de livres sterling pour l'ensemble du Royaume-Uni, 40.000.000 de livres seraient nécessaires pour combler la différence des salaires entre la meilleure et la plus mauvaise année d'un « cycle » industriel. Il estime qu'une somme totale de 40.000.000 de livres serait nécessaire pour combler la lacune creusée par une dépression cyclique dans une masse décennale de salaires. Ce que Mr Bowley propose en conséquence c'est un « déplacement » du même ordre de grandeur que l'évaluation précédente dans les 1.500 millions de livres sterling dépensés pendant une période de dix ans pour les travaux et services publics. Les changements dans le taux de chômage révélés par les *Labour Exchanges*, fonctionnant comme une manière d'avertisseur automatique, décideraient du moment et du sens dans lequel ces déplacements devraient s'effectuer. Ce qu'il importe de remarquer, c'est qu'un tel plan n'a rien de commun avec le système du travail-assistance donné aux chômeurs. Il n'est que l'appel, effectué par les canaux ordinaires de l'industrie, d'un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés ou non

mais, en tous cas, employés selon leur compétence normale et à salaires normaux.

Nous ne pouvons donner ici qu'une vue générale de ces quatre propositions, et ne pouvons pas davantage entrer dans les détails des discussions qu'elles ont soulevées, en particulier la dernière. Elles présentent, en effet, un double caractère qui en rend l'examen difficile et l'utilité malaisément déterminable.

Elles ont d'abord ce trait commun de ne contribuer à la solution du problème du surplus que d'une manière indirecte, par leurs conséquences lointaines. Elles tendent à créer dans l'armée industrielle des vides que les rangs suivants viendront remplir de proche en proche, en laissant à leur tour derrière eux des places inoccupées. C'est au cours de cette décongestion générale que les moins détériorés des casuels pourront trouver des emplois adaptés à leurs aptitudes. Elles ne sont pas une solution directe du problème ; elles sont le contre-coup sur lui de la solution d'un problème plus général.

De plus, tandis que l'institution des *Labour Exchanges* allait être établie dans le Royaume-Uni l'année même où paraissaient les rapports de la Commission d'enquête sur les *Poor Laws*, et qu'on peut en conséquence voir dans quelle mesure les idées de la commission se sont réalisées, rien de tel n'est possible pour les propositions que nous venons de résumer. Non seulement rien n'a encore été tenté de ce côté, mais en outre l'imprécision forcée des données numériques

tant sur la quantité probable des travailleurs en surplus que sur les postes industriels qui s'ouvriraient devant eux, pour ne rien dire de la hardiesse de l'interventionnisme d'État qu'elles supposent, leur donnent parfois l'aspect d'une pure construction logique dont il est difficile de dire à quel point elle est ou non praticable.

Ces propositions pour disposer des laissés-pour-compte de la décasualisation des divers métiers casuels, auront en gros cet effet que désormais ces métiers deviendront semblables aux autres, comportant des temps de travail normaux et des temps de chômage normaux et qu'il n'y sera pas plus inconcevable de s'assurer contre les seconds moyennant une retenue sur les salaires des premiers que ce ne l'est dans les autres métiers *unskilled* à salaires faibles mais réguliers. De plus, le recensement des postes libres dans l'armée industrielle sera poussée assez loin par le réseau des *Labour Exchanges* nationaux pour que l'incidence du chômage porte avec une nécessité très accrue sur les moins aptes et les plus faibles. Les inemployés et les inemployables tendront ainsi à coïncider comme classe. La « décasualisation » aura eu cet effet bienfaisant d'interdire aux hommes de demi-rendement la concurrence sur le marché du travail avec des hommes plus aptes qu'eux. La conclusion est que ce qui convient désormais au surplus inemployé de tous les métiers, les casuels autant que les autres, c'est une rééducation

physique et morale, et elle devra leur être offerte comme condition préalable de toute forme d'assistance publique. Cette partie de ce que l'on a appelé le « schème de la Minorité » est sans doute d'une réalisation assez lointaine pour que nous ayons le droit de n'y consacrer que des indications bien sommaires. Sans elle, cependant, le schème ne serait pas complet et il convient d'indiquer au moins quelques-unes des vues neuves, ingénieuses et humaines qu'elle renferme.

Cette rééducation physique et morale devra évidemment cadrer le plus possible avec la variété individuelle des besoins auxquels elle aura à s'adapter. Les établissements de rééducation devront donc être multi-formes, les uns ne comportant pas la résidence et destinés aux travailleurs qu'il convient de ne pas éloigner de leur famille, les autres supposant au contraire cette résidence, situés en pleine campagne, et consacrés surtout à la vie agricole ; tous les deux d'ailleurs adaptés le plus possible à l'« individualisation » des traitements.

Contrairement aux établissements de la Loi des Pauvres, *workhouses*, *stoneyards*, *casual wards*, etc., ces colonies de rééducation ne devront comporter aucun élément de nature à en rendre le séjour répulsif. Tout au contraire, il faut que ceux qui en sentent le besoin en pressentent, aussi, en quelque manière l'attrait. Il est à présumer qu'elles s'ouvriront essentiellement à cette sorte de travailleurs qui composent en proportion

variable la clientèle des *Distress Committees*, et qui se caractérisent par leur bonne volonté au travail jointe à leur inaptitude. Quant aux paresseux, parasites vraisemblables de toute institution de cette espèce, il sera toujours aisé à un directeur expérimenté de les découvrir et de les renvoyer à d'autres établissements d'un caractère pénitentiaire.

Ces institutions devront être, il va sans dire, en communication étroite avec les divers comités et administrations des *Labour Exchanges*, des *Small Holdings*, des replantations de forêts, de l'émigration. Même, pour plus d'efficacité, elles devront être sous la même autorité que les *Labour Exchanges*. Il faut que le travailleur sente constamment devant lui, comme récompense de ses efforts, la perspective d'un nouveau et plus sûr départ dans la vie.

Enfin, de tels établissements présentent de beaucoup le terrain le meilleur pour l'utilisation des forces de la charité privée. En effet, si la rééducation doit y être morale autant que physique, l'État n'en est pas l'instrument le plus approprié. Ils doivent être confiés — avec toutes les garanties nécessaires — aux diverses associations charitables, philanthropiques et religieuses, qui consentiront à s'en charger. L'État pourra peut-être finir par absorber les autres formes de la charité privée dont le rôle se ramène en dernière analyse à une action économique pure et simple, mais « pour tout ce côté de l'œuvre d'éducation qui implique culture des forces

morales, perfectionnement de la volonté, puissance de résistance aux tentations, formation d'habitudes morales, l'instrument le plus puissant est un degré d'amour du prochain et de foi religieuse qu'on ne peut que difficilement trouver peut-être dans le personnel des employés officiels des établissements gouvernementaux (1). »

L'exposé du schème se termine par une prophétie de succès à la fois enthousiaste et analytique :

« Peut-être ce plan paraîtra-t-il utopique. L'expérience prouve néanmoins que cette épithète ne signifie peut-être que ceci, qu'il faut un certain temps pour accoutumer les esprits aux propositions ainsi qualifiées et pour les faire passer à l'état de réalités... Aujourd'hui, il n'y a aucune exagération à dire que, dans leur type ordinaire, les membres des classes moyennes et supérieures croient de confiance que la pauvreté périodique amenée par le chômage dans les classes laborieuses est un phénomène qui participe de la nécessité des lois naturelles et qu'il est aussi vain de le combattre que de tenter d'arrêter le vent d'est. Ainsi s'inclinait-on, au XVIII^e siècle, devant les horreurs de l'administration des prisons et de la traite des esclaves. Ainsi dans les premières décades du XIX^e siècle, nos grands-pères acceptaient-ils comme inévitables l'esclavage industriel

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1244.

des petits enfants dans les mines et les usines, et la dévastation des logis de pauvres par la « fièvre »... Prétendre qu'aucune technique n'a encore été trouvée qu'on puisse démontrer parfaite et qui soit capable de gagner l'assentiment général, pour la question de la prévention du chômage ou du traitement des chômeurs n'est pas une objection solide. Toute technique de cette sorte ne peut être qu'esquissée avant d'entrer effectivement en jeu. Personne ne savait, il y a un siècle, comment diriger un hôpital de fiévreux. Les hôpitaux pour pestiférés du XVIII^e siècle ont certainement tué plus de monde qu'ils n'en ont guéri. Ce n'est cependant qu'en établissant ces hôpitaux que nous avons appris à en faire des instruments de guérison pour les malades et de prévention pour le reste de la société (2) ».

Avec la même précision réfléchie dans son optimisme, Mr Beveridge disait dans son beau livre que le rapport de la Minorité a si souvent cité : « Si par cette expression « solution du problème » on veut dire qu'aucun homme ayant la capacité et la volonté de travailler ne doit descendre à la dégradation et à la destitution par manque de travail, alors une « solution » dépasse peut-être notre prévision immédiate, mais elle ne dépasse pas nos espoirs. Sa direction est certaine et sa distance n'est pas infinie... On fait actuellement face aux fluc-

(2) P. L. *Minority Report*, pp. 4214-4215.

tuations de la demande en maintenant des réserves de travail énormes et stagnantes, à des degrés plus ou moins accentués de destitution. Il n'y a pas de raison, dans la nature des choses, pour que l'on n'y puisse faire face par des réserves de travail organisées et à l'abri de la misère (1) ».

(1) Beveridge, *Unemployment*, 1909, p. 236.

CHAPITRE VI

LES APPROXIMATIONS PRATIQUES

I

Il n'est pas téméraire de dire que ces deux difficultés, la question du surplus et celle des réserves, se sont trouvées à la base de tous les obstacles suscités par les hommes autant que par les patrons à tous les projets de décasualisation qu'a fait naître l'exemple de la *London and India*. Si ces projets n'ont pas abouti, ce n'est pas, malgré l'opinion de la Minorité de la Commission des *Poor Laws*, « en partie à cause de la difficulté générale qu'éprouve chaque employeur à organiser dans sa sphère particulière les habitudes d'un marché » (1). Nous venons de voir au contraire que la

(1) P. L. *Minority Report*, p. 1187.

condition de réalisation de cette réforme était qu'elle fût faite par un employeur particulier et qui restât isolé, à cause de l'impossibilité de généraliser cette expérience sans soulever, par le fait même, la double question factidique autant qu'insoluble.

Il suffira de rappeler ici comme exemples de ces échecs les deux principaux parmi les projets de réorganisation du port de Liverpool. Le premier dont nous ayons à faire mention date de 1894 (1). Il comportait les propositions suivantes. La pièce essentielle en était une sorte de chambre de centralisation (*Labour Clearing House*) et cette institution devait fonctionner ainsi : Le directeur devait engager un certain nombre d'hommes, le nombre qu'il estimerait nécessaire, et il leur garantirait un salaire hebdomadaire légèrement inférieur à ce qu'ils pourraient attendre de la simple totalisation d'un salaire quotidien, par exemple 25 sh., si ce salaire se fût totalisé à 27 sh. D'un autre côté, deux des employeurs qui avaient promis au projet leur appui s'engageaient à embaucher jour par jour à cette *Clearing House* les hommes dont ils avaient besoin et se reconnaissaient débiteurs envers elle de leurs salaires quotidiens normaux. La différence devait servir à cou-

(1) Cf. sur ce projet, généralement indiqué sous le nom de *scheme Cox*, le troisième *Report of the Select Committee of the House of Commons on Distress from want of employment*, p. 351 sqq., nos 6176-6634. Cf. aussi P. L. App. Vol. XXI, p. 462.

vrir le risque d'avoir trop de salariés hebdomadaires, à faire face aux dépenses, etc. Le profit qui pouvait en résulter devait être divisé entre les hommes à la fin de l'année. Le schème demandait nécessairement la coopération de l'Union des dockers et des porteurs de *ware-houses* ainsi que celle des employeurs. Il devait donner à la grande majorité des hommes un salaire hebdomadaire, décourager l'influx des casuels, et quant au surplus de main-d'œuvre qu'il aurait pour effet de faire ressortir, il fallait, selon les auteurs du schème, trouver nécessairement quelque autre issue pour l'y diriger. Et le rapporteur du projet ajoutait cet aveu dépouillé d'artifice : « Les hommes qui constitueraient ce surplus ainsi que leurs représentants semblent être les seuls de tous les intéressés qui aient quelque raison de s'opposer à cette organisation (1). »

En cette curieuse proposition est peut-être l'origine de l'idée de la Minorité de la Commission des *Poor Laws* d'une sorte d'association intermédiaire entre les hommes et les employeurs, association destinée à concilier le bénéfice du salaire hebdomadaire avec la faculté de l'engagement au jour le jour. Ce projet est extrêmement intéressant en ce que, sentant bien la difficulté de la question de la réserve et de celle du surplus, il la résolvait dans le sens même que devait plus tard adopter

(1) P. L. App. Vol. XIX, pp. 426-7.

le rapport de la Minorité de la Commission des *Poor Laws*. On y retrouvait l'idée de donner au *Labour Exchange* le monopole de l'engagement des hommes, ainsi que celle d'une connexion nécessaire avec d'autres marchés de main-d'œuvre (camionneurs, peintres, manœuvres du bâtiment, etc.), et même avec des colonies pénitenciaires. La différence avec « le schème de la Minorité » était, comme on le voit, que le projet ne s'adressait qu'à un marché topographiquement restreint, ce qui rendait peut-être sa mise en jeu plus aisée, mais ce qui faisait aussi son infériorité théorique : tout schème d'interliaison entre des marchés de travail étant évidemment d'autant plus efficace qu'il est vaste.

Un projet plus récent, datant de 1906, apportait entre le noyau permanent des travailleurs et le noyau préférentiel une distinction plus élaborée, copiée en fait sur l'organisation de la *London and India*.

Une réunion de représentants des grandes firmes et des dockers tint, sous les auspices du *Distress Committee* des conférences en juin, octobre, novembre 1906 et en juin 1907. Elle y eut à discuter les schèmes de classification des hommes établis par MM. Hornby, Grisewood et Ch. Booth, jun. Cette classification comprenait des permanents, des préférentiels et des casuels. Les patrons devaient grouper leurs stands, et à l'intérieur de ces groupes, chacun d'eux s'engageait à employer d'abord ses permanents, puis ses préférentiels, puis ceux des

autres patrons du même groupe. Un office central auquel les patrons enverraient la veille l'indication du chiffre d'hommes requis par eux, aurait la charge de répartir les préférentiels. L'office central pourrait être rattaché au *Labour Exchange* qui dépendait des *Distress Committees*.

La conférence dans laquelle se discutait ce projet recommanda quelques mesures secondaires, telles qu'une certaine réglementation du travail en surtemps, mais la question principale de l'organisation de la main-d'œuvre casuelle n'aboutit pas. La résolution finale est caractéristique :

« La conférence est d'avis que le schème pour la réorganisation des stands aux docks ne peut être utile qu'accompagné d'un autre schème pour la classification des hommes, et comme le sous-comité nommé par la Conférence pour étudier cette dernière question indique dans son rapport qu'il est incapable de mettre sur pied aucun schème pour cette classification des hommes, la conférence regrette d'avoir à rapporter qu'elle a échoué à trouver aucun remède contre le système casuel de l'organisation du travail aux docks (1). »

Cette double difficulté non seulement s'oppose à tout « schème de décasualisation » proprement dit, mais encore elle diminue singulièrement les chances d'adop-

(1) P. L. App. Vol. VIII, p. 638.

tion d'une liste préférentielle. Les travailleurs qui ne pourront compter que sur quinze jours de travail par an ne sont pas en effet dans une situation beaucoup plus confortable que ceux qui seront complètement éliminés. Les deux classes d'hommes sont presque également victimes du système. Qu'il aboutisse à la séparation de la main-d'œuvre en permanente et en préférentielle, ou qu'il se contente d'établir en son sein une simple hiérarchisation, tout système de concentration du travail sur un personnel minimum se trouve de ce chef compromis. Un projet tel que celui de la Minorité, qui comporte la solution de cette double difficulté, semble donc l'instrument nécessaire de toute « décasualisation ».

I

Or ce n'est pas vers son adoption que la législation récente a évolué. Selon le rapport de la Majorité de la Commission des *Poor Laws*, le temps n'est pas encore venu ni l'opinion préparée pour des mesures comportant l'emploi obligatoire des *Labour Exchanges* pour une classe quelconque d'employeurs. Quoique ce rapport constate avec autant de force que celui de la Minorité le rôle paupérisant et néfaste du travail casuel, tout

ce qu'il croit devoir conseiller « c'est que le *Board of Trade* envoie des fonctionnaires... qui tâcheront, en négociant avec les patrons et les ouvriers, d'établir les plans d'organisations capables d'apporter aux travailleurs plus de régularité(1). »

Que peut être cette organisation? — De quels pouvoirs ont pu être armés ces fonctionnaires en vue d'inciter les patrons à organiser leur main-d'œuvre? — Enfin, quelle est en fait la portée des organisations qu'ils ont réussi à mettre sur pied, telles sont les trois questions qu'il nous reste à examiner.

Un système de décasualisation ne peut pas se rattacher à d'autres principes ni dériver d'autre type que les principes que nous avons exposés et le type que nous avons vu à l'œuvre. Mais il peut réaliser ce type à des degrés différents. Il y a en effet entre l'organisation spontanée des marchés casuels qui n'est qu'une désorganisation pure et simple, et leur « décasualisation » complète, comme une série d'étapes hiérarchiques, qu'on peut décrire ainsi :

On peut ne se proposer que d'atténuer la friction qui empêche la main-d'œuvre de circuler librement entre les différents centres d'appel en écartant les obstacles artificiels qui les séparent. C'était la seule sorte de réforme qu'admit Mr Sexton, le secrétaire de la *Natio-*

(1) P. L. *Majority Report*, pp. 410, 411.

nal Union, dans sa déposition devant la Commission d'enquête de la Loi des Pauvres. Il recommandait l'idée de n'avoir qu'un stand par dock, ce qui eût, à Liverpool, réduit le nombre des stands à environ une vingtaine sur la rive droite de la Mersey, tandis qu'ils dépassent soixante. Cette « liquéfaction » d'un marché casuel peut elle-même présenter des degrés. Il peut être nécessaire de faire le premier appel du matin très près du lieu du travail (1), ce qui implique le maintien d'un très grand nombre de stands de premier appel. Mais la concentration peut se produire pour les stands d'appel ultérieur, ou « surplus stands ».

On peut viser un autre but concurremment avec le précédent, tenter par exemple de centraliser le paiement en un lieu donné et en un jour donné. Cette mesure a plusieurs effets dont le premier est d'économiser aux hommes les allées et venues au moment de la paye entre les différentes firmes qui les ont employés pendant la semaine et qui peuvent parfois se trouver fort loin l'une de l'autre. Un deuxième est de faire disparaître cet

(1) Et ceci, pour des raisons techniques dont voici quelques-unes : cela économise le temps des allées et venues des *foremen* qui, en tout état de cause, sont d'abord obligés d'aller apprécier sur les lieux la quantité de travail et le volume de la main-d'œuvre; réciproquement, l'Union peut n'autoriser les stands que juste au moment du travail (c'est le cas à Liverpool) pour économiser le temps des ouvriers, etc.

inconvenient de la paye variable, d'imiter tant bien que mal, dans l'irrégularité quotidienne, la régularité. Un troisième et non le moindre est de faciliter la statistique des marchés casuels, de soumettre à la mesure les phénomènes qui les caractérisent.

L'étape suivante, qui est visiblement un progrès, consiste à clore le marché sur le nombre de travailleurs existants. Sans aucune préoccupation de limiter la main-d'œuvre au nombre de travailleurs nécessaires, elle se contente d'interdire les compétitions nouvelles sur un marché déjà surpeuplé.

On atteint un troisième stade avec cette idée d'une limitation à la main-d'œuvre nécessaire aux besoins maxima d'un port. Idée d'une portée bien plus grande et d'une réalisation également plus laborieuse, puisqu'elle implique l'unification préalable des réserves individuelles et par conséquent un système de préférence par lequel certains travailleurs pourront passer d'un employeur à l'autre. Il n'est pas besoin d'avoir en quelque sorte un organe différencié pour la limitation de la main-d'œuvre à la quantité nécessaire. Le système des listes de préférence l'amène à la longue et automatiquement. Ce système implique en effet que les employeurs, après avoir épuisé leur liste personnelle, emprunteront les autres listes selon leur ordre hiérarchique en utilisant par conséquent « toujours les mêmes ».

Enfin il reste à partager la main-d'œuvre ainsi réduite, en une partie permanente correspondante au

minimum des emplois, et une partie non permanente. Ce dernier stade n'étant qu'un perfectionnement du précédent, c'est donc l'établissement d'une liste collective de préférence qui constitue le processus essentiel de la décasualisation. C'est le seul instrument possible de la concentration des mains-d'œuvre. Il y a « décasualisation » si cette liste existe, sinon il peut y avoir fermeture du marché, facilités dans la circulation des travailleurs, etc..., toutes mesures qui ont bien leur prix, qui sont peut-être des étapes vers la décasualisation, mais qui ne sont pas la décasualisation elle-même.

Quant aux lois récentes qui s'occupent de la matière, ce sont le *Labour Exchanges Act*, du 20 septembre 1909 et le *National Insurance Act* du 16 septembre 1911.

Le *Labour Exchanges Act* donne au *Board of Trade* pouvoir d'organiser des *Labour Exchanges* nationaux, c'est-à-dire couvrant de leur réseau tout le Royaume-Uni et dépendant d'une autorité nationale. Mais aucune obligation d'en user n'a été imposée aux employeurs de main-d'œuvre casuelle. Nous venons de voir qu'il était difficile qu'il en fût autrement. Une obligation de cette sorte ne pouvait se concevoir que connexe à une organisation efficace de mobilisation des réserves et à des mesures d'assistance prises en faveur des travailleurs éliminés. Le premier de ces desiderata résulte naturellement de l'ampleur avec laquelle l'institution des *Labour Exchanges* doit se développer ainsi que de

leur efficacité à embrasser peu à peu tous les mouvements d'échange de travail. Il est en conséquence fonction du temps. Quant au second, aucune organisation du genre de celle qu'il suppose n'a encore été prévue et ne paraît devoir l'être de sitôt. L'administration des *Labour Exchanges* ne peut donc compter en principe que sur le concours spontané des patrons et sur sa propre efficacité. Toutefois, si aucune obligation proprement dite de se servir des *Labour Exchanges* ne pèse sur les employeurs de travail casuel, du fait de la loi du 20 septembre 1909, une loi ultérieure, du 16 septembre 1911, la célèbre *National Insurance Act*, contient à leur adresse une invitation et un encouragement à en user.

Le métier de docker n'est pas compris, bien entendu, dans la liste des métiers énumérés dans le sixième *schedule* de l'*Act* de 1911 comme soumis à l'assurance contre le chômage, mais il tombe sous les dispositions de la partie I de cette loi relative à l'assurance contre l'invalidité et la maladie. On sait que l'employeur a, en vertu de cette loi, à retenir sur le salaire de l'ouvrier, au moment de la paye, le montant de la cotisation hebdomadaire dudit ouvrier (4 d. si, comme dans le cas des dockers, le salaire quotidien dépasse 2 sh. 6 d.), à y joindre la sienne (3 d.) et à fixer sur une carte renouvelable trimestriellement un timbre représentant la somme de ces deux cotisations.

Dans cette partie I les deux dispositions spécialement

prévues pour les métiers casuels sont les suivantes :

D'abord, le troisième *schedule*, paragraphe 5, établit que le premier employeur de la semaine sera considéré comme « l'employeur, pour toutes les obligations établies par la première partie de l'*Act* pour le paiement des contributions ». En conséquence c'est à lui de payer le montant de la contribution de l'employeur, qu'il emploie l'ouvrier pendant toute la semaine ou seulement pendant une fraction de cette semaine. Cette disposition ne s'accompagne de la prévision d'aucune organisation à l'effet de répartir entre les autres employeurs de la semaine le montant de cette contribution du premier employeur. Mais il est bien évident que les employeurs restent libres d'établir de semblables organisations. Il existe deux circulaires (1) émanant des « Commissaires de l'Assurance » et relatives à la question. Elles prévoient deux types essentiels de semblables organisations. L'un, qui s'appliquerait toutes les fois que les salaires ne sont pas payés à la semaine, fonctionnerait sur ce modèle : « Le premier employeur de la semaine déduira des salaires la contribution de l'assurance et fixera le timbre... selon la procédure expliquée à l'*Act*. Chaque employeur établira un relevé : 1°) du total qu'il aura payé pendant la semaine pour la contribution de l'employeur ; 2°) du nombre total de jours ou d'heures...

(1) *National Insurance Joint Committee Circular*, n° 22 (du 15 mai 1912) et n° 42 (du 3 juillet 1912).

durant lequel des travailleurs casuels auront été à son service. Un comité central d'employeurs redistribuera le total des paiements indiqués en 1)... sur la base de ces relevés. »

Un autre type, s'appliquant au contraire au cas où il y a paiement hebdomadaire de salaires, comporte essentiellement la paye de ces salaires par un organe commun à partir d'un réservoir commun. Et c'est ici qu'intervient la seconde disposition prévue pour les métiers casuels par l'*Act* ou ses *schedules*. La section 99 intitulée « Dispositions concernant les travailleurs engagés par le moyen des *Labour Exchanges* » est placée dans la deuxième partie de la loi, c'est-à-dire dans la partie relative aux assurances contre le chômage. Elle formule toutefois des prescriptions s'appliquant aussi à la première, relative aux assurances contre la maladie. Il y est dit : « Le *Board of Trade*, dans les cas et sous les conditions qu'il peut lui-même prescrire, peut conclure un arrangement avec tout employeur soumis au paiement d'une contribution en vertu de l'une quelconque des deux parties de cet *Act*, arrangement par lequel, en ce qui regarde les travailleurs embauchés par cet employeur par l'intermédiaire d'un *Labour Exchange*, ou à son service à la date de l'arrangement, l'accomplissement de tout ou partie des obligations auxquelles il est astreint en vertu de l'une quelconque des deux parties de l'*Act*, tant en son propre nom qu'en celui du travailleur, peut être fait en son lieu et place par le *Labour*

Exchange ». En conséquence, le *Labour Exchange* peut intervenir en trois manières, en ce qui regarde les rapports entre patrons et travailleurs casuels. Il peut :

- 1) Offrir ses services comme instrument d'échange de travail proprement dit ;
- 2) Offrir ses mêmes services comme instrument de paiement central des salaires ;
- 3) Enfin, déduire de ces salaires, au nom des patrons, leur propre contribution et celle des ouvriers à la prime d'assurance obligatoire contre la maladie, affixer les timbres sur les cartes d'assurance et garder ces cartes en dépôt (1).

Notons enfin qu'un *Labour Exchange* peut fonctionner comme instrument d'échange de travail et de répartition des contributions, même si les patrons préfèrent

(1) Dans les métiers soumis à l'assurance contre le chômage le *Labour Exchange* peut fournir une quatrième sorte d'avantage pour les employeurs qui engagent leur main-d'œuvre par périodes inférieures à une semaine. Dans le système de la deuxième partie de la Loi, chaque période séparée d'embauchage, dans une semaine, doit faire l'objet d'une contribution distincte pour l'assurance contre le chômage. Dans le projet primitif de l'*Act*, ces contributions pour périodes partielles devaient être chacune égale à une contribution hebdomadaire. La rédaction définitive s'arrête à une disposition plus douce. Or, l'engagement de la main-d'œuvre par les *Labour Exchanges* permet à l'employeur d'additionner des périodes distinctes d'engagement du même homme ou d'hommes différents de manière à les ramener à l'unité d'une semaine. (Cf. *the Crusade*, février 1913).

garder par devers eux le droit de payer eux-mêmes leurs hommes.

Tel est le système que la combinaison des deux lois des *Labour Exchanges* et des Assurances a permis de mettre sur pied en vue d'encourager les employeurs à utiliser les services d'un instrument possible de décasualisation.

III

Il reste à se demander quels sont les ports d'Angleterre qui ont profité des moyens mis à leur portée par ces deux lois et dans quelle mesure ils ont organisé leur travail, en d'autres termes quelle étape ont-ils atteinte parmi celles dont nous avons noté plus haut la hiérarchisation.

On serait tenté à première vue de donner à Londres une place privilégiée parmi les ports où a eu lieu quelques tentatives de cette sorte. N'a-t-il pas été le berceau de la décasualisation en Angleterre ? Ce serait là, malheureusement, une vue fausse. La loi qui crée la *Port of London Authority* dit bien dans son article 28, paragraphe I : « L'autorité du port devra considérer la question des méthodes et des conditions de l'engagement des travailleurs tant aux docks qu'aux métiers qui en dé-

pendent (*riverside labour*) et aux entrepôts sous la juridiction de l'autorité ; elle devra soit par elle-même, soit en collaboration avec d'autres associations ou personnes, en établissant ou maintenant, ou collaborant à l'établissement ou au maintien de bureaux, salles d'attente, registres de travail, etc., en rassemblant et communiquant des renseignements, ou de toute autre manière, prendre toute mesure convenable pour diminuer les maux de l'engagement casuel et pour favoriser le mode d'engagement le plus régulier et le plus favorable aux travailleurs des classes plus haut visées. Pourvu toutefois qu'aucune de ces mesures ne prive qui que ce soit d'aucun droit qu'il eût, sans cela posséder, d'embaucher de la main-d'œuvre. »

Cet article est resté lettre morte, quoi qu'il se prête pourtant à une combinaison facile avec la section 99 de la loi sur les assurances en vue de la mise sur pied d'un système central d'engagement et de paiement tel que le prévoit la circulaire 22 à laquelle nous nous sommes plus haut référés. Jusqu'à la grève de 1912, l'Autorité du port de Londres s'était contentée de succéder à la *London & India* dans l'application du système de décasualisation que celle-ci avait combiné. Mais depuis cette grève, il n'en n'est même plus ainsi. La classe des permanents et celle des enregistrés (« A ») ont été supprimées (1) et leurs membres réduits à l'état des

(1) Communication du Secrétaire de la *Dock, Wharf, Riverside*.

« B ». Ceux qui occupent le premier rang ce sont les *black legs* de la dernière grève, dont il reste à peu près 1.500 actuellement (mars 1913) malgré les efforts de l'Union, sur un nombre primitif d'environ 4.000. Après eux la préférence va successivement aux anciens permanents, puis aux « A » et aux « B ». Cette situation n'est probablement que transitoire ; mais, lorsqu'elle prendra fin, il est possible que ce soit au profit d'un système au plus égal à ceux de Liverpool et de Goole, qui sont, nous allons le voir, une réalisation de l'idée de la décasualisation bien inférieure à l'ancien système de la *London & India*.

Rien n'a été tenté non plus en vue de répartir sur tous les employeurs de la semaine, conformément aux suggestions du *Board of Trade*, la contribution du premier employeur. Cette apathie, qui ne fait pas honneur au corps public qu'est l'Autorité du port, a eu cette conséquence à la fois curieuse et lamentable, de donner à un homme ayant été embauché le lundi un avantage pour le reste de la semaine sur ses camarades qui n'ont pas eu cette chance ; un patron préférant en effet un homme qui a déjà sa carte estampée à un autre qui ne l'a pas et dont l'emploi lui coûtera en conséquence 3 d. Conséquence curieuse, puisqu'elle établit à son profit par une voie bien détournée une manière de déca-

et General Union, Mr Orbell. — Cf. aussi *The Economic Journal*, septembre 1912.

sualisation, mais lamentable en ce que, pour se défendre, les malheureux qui n'ont pas été employés le lundi timbrent eux-mêmes leur carte, payant ainsi de leur poche leur contribution et celle de l'employeur (1).

Dans trois ports seulement, Liverpool, Goole et Sunderland, un essai a été tenté en collaboration avec les *Labour Exchanges* sur les bases indiquées par les circulaires auxquelles nous nous sommes référés plus haut. Ce sont ces essais qui restent maintenant à examiner, examen d'autant plus intéressant qu'il nous permettra de prendre sur le fait le jeu des raisons pour lesquels ils sont restés en deçà de l'étape essentielle de la « décasualisation », nous fournissant ainsi une vérification expérimentale des conditions de possibilité que nous avons indiquées du point de vue théorique.

Trois raisons rendaient, à Liverpool, le moment particulièrement favorable, pour le succès du projet d'organisation de la main-d'œuvre des docks. D'abord, une grève venait de se terminer en août 1914 par la reconnaissance de l'Union des Dockers tant aux docks du Nord qu'à ceux du Sud et par la création d'un *Joint Committee*, où patrons et ouvriers seraient également représentés et où devaient se discuter leurs intérêts communs. La « décasualisation » était expressément

(1) *Daily News*, 15 octobre 1912, etc. Confirmé par la *Dockers Union*.

prévue dans ces discussions (1). En second lieu, le port était dans un état de prospérité exceptionnel, ce qui devait diminuer chez les hommes la peur de faire partie des éliminés. Enfin la mise en vigueur de la loi des Assurances était prévue pour le 16 juillet 1912, date qui paraissait par conséquent commode pour l'entrée en jeu du schème lui-même.

La fin de l'année 1911 et le début de 1912 furent employés par Mr Williams, l'officier divisionnaire (2) de la division Nord-Ouest dont dépend Liverpool, à des négociations avec le *Joint Committee*, et le 19 avril 1912 Mr Williams pouvait enfin lire devant la *Liverpool Economic & Statistical Society*, une conférence où il exprimait ses espérances prochaines. Il commençait par y faire, selon la méthode que nous avons vue au chapitre précédent, en quelque sorte le bilan du marché casuel du port. Puis il exposait le schéma des réformes. Son enquête statistique établissait d'abord le nombre des travailleurs employés dans tout l'ensemble du port, le jour où les affaires sont à leur plus haut, puis le

(1) Cf. chapitre I, p. 58.

(2) On sait que le réseau des *Labour Exchanges* est partagé en effet en un certain nombre de divisions qui est actuellement de huit : Londres et Sud-Est ; — Sud-Ouest, Yorkshire et Est-Midlands ; — Ouest-Midlands ; — Galles ; — Nord-Ouest ; — Ecosse et Nord ; — Irlande.

nombre de dockers réellement existant, la différence entre ces deux quantités étant le volume de la main-d'œuvre inutile. Comme contre-épreuve il additionnait les maxima quotidiens employés individuellement durant ce même mois par les 118 firmes du port.

Nous rappelons que les chiffres étaient les suivants :

Nombre maximum dans l'ensemble du port.	19.861
Nombre des dockers du port.....	27.200
Surplus inutile.....	<u>7.339</u>

et comme comparaison :

Total des nombres requis par chaque employeur individuel, le jour où sa réquisition est maximum.....	28.514 (1).
--	-------------

(1) Pour plus de clarté nous rappelons et rassemblons ici les notions essentielles qui ressortent de nos analyses précédentes. Il y a les maxima employés individuellement par chaque firme, le jour où ses affaires sont les plus actives. Désignons-les par $t_1, t_2, t_3, t_4, \dots t_n$. Et il y a le maximum P employé par l'ensemble du port le jour où les affaires y ont été les plus actives. La firme A peut avoir eu son maximum le 10 janvier par exemple, la firme B le 12, la firme C le 15; le total T de ces maxima représente précisément cette quantité 28.514. Mais dans le port pris dans son ensemble ce sera par exemple le 11 que le plus grand nombre de dockers aura été employé. Cette seconde quantité P est celle qui est égale à 19.861. Si toutes les firmes avaient leur maximum le même jour (hypothèse 1), les deux quantités T et P seraient égales. Mais elles ne l'ont pas le même jour. Alors de deux choses l'une : Ou la main-d'œuvre des firmes où le travail est maximum se compose exclusivement des inoccupés des firmes où le travail est minimum (hypothèse 2) et l'on en a encore $T=P$. Ou ces inoccupés restent inoccupés et les firmes à leur moment de travail maximum

Grâce à ces statistiques, on prenait sur le fait le procédé employé par chaque firme pour conserver par devers elle sa réserve individuelle. Deux firmes choisies parmi les plus importantes fournissaient le relevé du nombre maximum requis par chacune d'elles pendant les quatre semaines de janvier et en même temps le nombre d'hommes qui se trouvaient sur leur feuille de salaires. On avait le tableau suivant :

Semaine finissant le :	Nombre d'hommes employés le jour de la semaine où ce nombre fut maximum :	Nombre d'hommes ayant reçu des salaires pendant la semaine
—	—	—
6 janvier	871	2.236
13 —	1 659	2.276
20 —	1.492	2.530
27 —	1.451	2.658

Cette table indique clairement que le procédé consiste

font appel à des travailleurs qui leur sont spéciaux, qui sont leur réserve individuelle, et on a (hypothèse 3) $T > P$. Soit maintenant N le nombre de dockers réellement existant. Dans les hypothèses (1) et (2) on a $N=T=P$. Mais l'hypothèse (3) se subdivise en deux : Ou le nombre de travailleurs spéciaux à chaque firme est au plus égal à ses besoins maxima et on a $N=T$, ou il lui est supérieur, ce qui est malheureusement le cas, comme on peut le voir au texte, et on a $N > T$. Dans la table citée au texte N représente même plus d'une fois et demie la valeur de T . Cela conduirait à une valeur de N égale à plus de 42.000 hommes au lieu de 27.200. C'est le fait que la plupart des dockers travaillent pour plusieurs firmes qui ramène ce chiffre à ce qu'il est, c'est-à-dire 27.200.

à employer tel jour les hommes A, B, C, tel autre jour les hommes D, E, F, ... pour que chacun ait dans la semaine une certaine part de travail. Mais la conséquence en est ce gaspillage de main-d'œuvre qui consiste à distribuer sur 2.658 hommes un volume de travail pour lequel 1.659 suffiraient.

Mr Williams arrivait alors à ce qu'on pourrait appeler le second moment de la méthode. La courbe du nombre des journées de travail pendant le mois de l'observation construite et interprétée comme il est expliqué au chapitre précédent, montrait la possibilité d'organisation suivante :

NOMBRE D'HOMMES qu'il est possible d'employer		NOMBRE DE JOURS qu'on peut leur donner par semaine
NOMBRE	POURCENTAGE	
8.837	56.4	6 jours
2.854	18.2	entre 5 et 6
979	6.2	— 4 et 5
363	2.3	— 3 et 4
712	4.5	— 2 et 3
757	4.8	— 1 et 2
<u>1.171</u>	<u>7.4</u>	moins d'un jour
15.673	100	

Tel était le tableau idéal de la décasualisation. Il montre tout de suite qu'il est possible d'avoir 8.837 hommes à gages hebdomadaires et d'en inscrire 6.836 sur une liste préférentielle hiérarchique.

A ce schème théorique on fut tout de suite amené à apporter deux atténuations de fait. D'abord l'inaptitude du docker à travailler six jours régulièrement fit abandonner toute idée de permanence. En second lieu, non seulement l'emplacement et le nombre des stands de premier appel dut rester ce qu'il était, pour les raisons techniques exposées plus haut, mais encore la longueur de la ligne des docks obligea à maintenir un nombre relativement considérable de stands de second appel, ou *surplus stands*. Pour ces deux raisons entre autres, on ne pouvait songer à ramener le nombre des dockers au maximum nécessaire. Ce qu'on pouvait espérer était d'abaisser la fraction à un point suffisamment négligeable par une bonne organisation des *surplus stands*, et qu'ensuite le système de la permanence rigoureusement appliqué tendit à établir une permanence de fait.

Que ç'ait été la pensée de Mr Williams, il suffit, pour n'en pas douter, d'avoir pu examiner l'aspect primitif de son projet, aspect antérieur à celui sous lequel il apparaissait dans la conférence prononcée devant l'*Economic & Statistical Society*. Ce projet primitif se présentait ainsi : L'ensemble des docks était partagé en cinq régions, dont chacune devait être le siège d'une *Clearing House* ; il y avait une sixième *Clearing House* pour Birkenhead et une *Clearing House* centrale. Les employeurs devaient donner à leurs préférentiels et à ceux-là seulement des disques de métal ou *tallies* hiérar-

chiquement numérotés. Chacun des hommes ayant ainsi son numéro devait se faire enregistrer à la *Clearing House* à laquelle il ressortissait topographiquement. Les patrons devaient employer d'abord leurs propres préférentiels, puis, dans leur ordre, ceux des autres patrons, puis les hommes dépourvus de *tallies*. Les préparatifs suivants étaient prévus pour faciliter la circulation de la main-d'œuvre et la « liquéfaction » du marché. Chaque *foreman* engageait ses hommes à son stand habituel. Ceux des hommes qui n'avaient pas été engagés se rendaient à un *surplus stand* commun à plusieurs stands, chaque *surplus stand* n'étant autre chose qu'une guérite pourvue d'un appareil téléphonique et capable d'abriter un surveillant. Les *foremen* pouvaient soit y venir chercher les hommes dont ils avaient besoin en surplus, soit téléphoner l'ordre de les envoyer au surveillant qui devait être un homme technique au courant du mode de travail des docks.

Le nombre de *tallies* devait être peu à peu augmenté de manière à créer chez les hommes l'idée que la préférence ne pouvait être obtenue que par le travail et l'assiduité, et de manière aussi à finir par cadrer avec les besoins maxima du port, tels que la définissait la nécessité des stands multiples. Ce niveau atteint, l'émission des *tallies* serait arrêtée et la « décasualisation » automatiquement acquise.

Bien entendu, les *Clearing Houses* se chargeaient des paiements hebdomadaires aux lieu et place de l'em-

ployeur ainsi que du soin de conserver les cartes d'assurance des dockers.

A ce projet s'opposèrent les deux difficultés essentielles que nous retrouvons chaque fois identiques à ce stade de l'organisation du travail casuel. En premier lieu : « la crainte des employeurs que ce système tende à réduire la réserve de travail au-dessous du chiffre nécessaire aux besoins du port » (Williams, p. 33) et ensuite « la peur invincible qu'ont les hommes, de toute organisation impliquant la décasualisation, chacun craignant de se trouver au nombre des éliminés. De plus, un des traits les plus touchants du travailleur casuel est qu'il ne supporterait pas d'enlever son gagne-pain à un de ses camarades, qu'il préférerait mourir lui même à moitié de faim et partager avec un autre une journée de travail, plutôt que de la prendre à lui tout seul et d'en éliminer un autre pauvre diable » (*ibid.*). « Un schème de décasualisation ne doit donc pas être d'un fonctionnement impitoyable. Il doit remplir son objet avec lenteur, avec le minimum de gêne pour les individus. » (*Ibid.*)

Il n'est pas téméraire de voir dans ces restrictions et ces aveux un écho des négociations laborieuses qui durent avoir lieu entre Mr Williams, les employeurs et l'Union des dockers. Comme conclusion, on s'assura la collaboration des premiers et on crut s'assurer celle des seconds en ramenant le schème à la forme suivante : Aucun homme ayant été employé aux docks jusqu'à la

date prévue pour la mise en vigueur du projet ne devait se voir fermer le marché. Sur le vu d'un certificat d'emploi émanant d'un patron, tous devaient être enregistrés aux *Clearing Houses* et recevoir le *tally*, simple numéro d'ordre n'impliquant plus aucune hiérarchie. Après le 15 juillet 1912, date à laquelle cet enregistrement devait prendre fin, le droit d'admettre de nouveaux travailleurs était laissé au *Joint Committee* qui avait à apprécier si les besoins du port réclamaient de nouveaux enregistrements.

Les seuls bénéfices de l'organisation maintenue consistaient en trois points. D'abord l'existence des *surplus stands* augmentant la mobilité de la main-d'œuvre, et le paiement en un seul endroit à la fin de la semaine, des précautions étant prises pour que ce paiement hebdomadaire ne supprimât pas les acomptes ou *subs* (subventions) auxquels les hommes sont malheureusement habitués. En deuxième lieu, une manière de décasualisation à longue échéance consistant simplement à fermer le marché aux nouveaux venus, à ne pas remplacer les travailleurs qui devaient disparaître, décasualisation à laquelle nul cette fois ne pouvait s'opposer puisqu'elle serait l'œuvre de ce facteur irrésistible qu'on appelle la mort. Enfin, une certaine préférence que Mr Williams crut pouvoir conserver et qui devait fonctionner de la sorte : les meilleurs parmi les hommes, ceux que les compagnies désiraient employer d'une manière presque permanente devaient

être pourvus d'un *tally* spécial qui leur assurerait, outre une préférence automatique à leurs firmes, certains autres avantages à déterminer.

C'est sous cette seconde forme que le schème apparaît dans la communication de Mr Williams à la *Liverpool Economic & Statistical Society*. Or, sous cette forme, le projet, accepté par les patrons, favorisé même par les plus importants d'entre eux, se heurta néanmoins à l'opposition des hommes qui ne voulurent entendre parler d'aucun système de préférence, si léger fût-il. La dualité des *tallies* disparut donc et plus rien ne distingua un homme d'un autre que le caractère purement topographique d'appartenir à des *Clearing Houses* différentes.

Ce qui prouve l'extrême difficulté de faire réussir de telles mesures et combien peu la conscience collective des hommes y est préparée, ce sont les défiances que le projet eut à surmonter, même sous cette forme bien réduite. Il était entendu que son acceptation par les hommes devait faire l'objet d'un vote. Mais le secrétaire de l'Union n'était pas assez sûr de l'opinion des hommes pour mettre à leur merci un projet organisé cependant en vue de leur intérêt. On s'arrangea pour qu'il n'y eût pas de vote. Et ce fut sous forme de grève que l'opposition se manifesta çà et là tout le long des docks. Petit à petit cependant les dockers cédèrent tant à cause du refus définitif des employeurs d'engager

ceux qui n'avaient pas de *tallies* (1) que grâce au manifeste lancé le 15 juillet par l'Union et dans lequel chacun des griefs des hommes était discuté et réduit à néant. Seuls les dockers de Birkenhead demeurèrent obstinés et il fallut pour les faire céder que les patrons employassent contre eux des « briseurs de grève ».

IV

Huit mois se sont maintenant écoulés depuis la mise en vigueur de cette organisation et on peut maintenant avoir une idée suffisante des résultats qu'elle a donnés. Les voici, d'après l'analyse qu'en a faite Mr Keeling (2).

Ces résultats révèlent trois difficultés. La première a rapport au paiement des salaires. Bien que les plus strictes recommandations aient été faites aux *Clearing*

(1) « Des grèves partielles ne nous arrêteront pas. Nous nous considérons comme engagés envers les officiels de l'Union non moins qu'envers les hommes qui ont jusqu'à présent pris leurs *tallies* aux *Clearing Houses* » (Paroles de Mr Booth, de la *Booth Line*, au nom des employeurs. *The Daily Herald*, 8 juillet 1912).

(2) *Economic Journal*, loc. cit

Houses sur le secret qu'elles étaient tenues de garder sur les salaires payés par elles au nom des employeurs et qu'elles n'aient jamais encouru de ce chef l'ombre d'un reproche, plusieurs firmes ont cru devoir retenir en leurs mains le paiement de leurs propres salaires. Ce paiement se fait néanmoins à la *Clearing House* et s'accompagne de la répartition de la contribution de l'employeur en conformité avec la circulaire 22. Mais ce n'est pas sans nécessiter un supplément de travail et d'organisation. De plus et surtout, pour que tous les comptes soient établis et les déductions de l'assurance effectuées le samedi matin, les feuilles de salaires doivent être envoyées aux *Clearing Houses* le vendredi à 5 heures du soir. Il en résulte que les salaires gagnés le samedi ne peuvent être payés que la semaine suivante. Or les hommes refusèrent de travailler le samedi à moins d'être payés ce jour même. Outre la comptabilité destinée aux *Clearing Houses*, les patrons furent donc obligés d'en établir une seconde, spéciale aux *subs* du samedi. D'où cette conséquence, que le *Board of Trade*, malgré le travail acharné de ses *Labour Exchanges* (travail qui pendant les premiers temps de l'organisation se prolongeait toute la nuit du vendredi et nécessitait soixante employés en surnombre), est incapable d'avoir les statistiques exactes du travail et du salaire des hommes, statistiques sans lesquelles nous savons qu'aucune description utile d'un marché casuel n'est possible.

En second lieu, l'efficacité des *surplus stands* s'est montrée inférieure à ce qu'on espérait. Les hommes continuent d'errer çà et là le long des docks au lieu de s'y rendre, ou même ne vont pas au travail auquel ils ont été envoyés par ces *surplus stands*. D'un autre côté, certains *foremen* engagent les hommes qui passent à leur portée au lieu d'attendre quelques minutes ceux que leur envoi le stand auquel ils ont cependant téléphoné. En négligeant les trois premiers mois exceptionnellement faibles, voici le chiffre des hommes placés par l'intermédiaire des *surplus stands* : Octobre : 3.741. — Novembre : 4.536. — Décembre : 4.820. — Janvier 1913 : 4.161. Soit un total de 17.258 hommes (1), ce qui donne une moyenne de 164 hommes par jour pour tous les stands, tandis que le nombre d'hommes dont les patrons se trouvaient à court pendant janvier 1912 était en moyenne de 312 par jour, en négligeant le jour exceptionnel du 1^{er} janvier.

La dernière et la plus importante de ces difficultés, alliée d'ailleurs à la précédente, est que, cette force d'inertie des hommes se traduisant en outre par une répugnance, à laquelle on s'attendait bien, à travailler régulièrement toute une semaine, le nombre des *tallies* émis dut être exagérément accru. Il alla jusqu'à dépasser le chiffre des membres que comptait l'Union en janvier 1912. La table suivante, due aussi à Mr Kee

(1) E. Keeling, *loc. cit.*

ling, indique à la fois le nombre de ces *tallies* et celui des hommes qui figuraient sur les feuilles de salaires, tant des salaires réguliers que des *subs*.

		Nombre des <i>tallies</i>	Nombre d'hommes sur les feuilles de salaires
Fin Juillet	1912. ...	19 407	16.271
— Août	—	22.942	18 308
— Septembre	—	24.861	19.508
— Octobre	—	26.152	20.423
— Novembre	—	27.266	20.957
— Décembre	—	28.172	20.600
— Janvier	1913.	29.648	21 374

Ils dépassent maintenant (début de mars) le chiffre de 30.000, et à la fin du mois de mars l'émission en a d'ailleurs été arrêtée (1).

En dépit de ces difficultés et de ces tâtonnements inhérents au début de toute organisation, les dirigeants des *Labour Exchanges* ont foi dans l'avenir de leur œuvre, le grand point étant d'avoir un instrument de réforme et la volonté de s'en servir.

De ces trois difficultés, les deux premières paraissent en effet résolubles dès maintenant et par les *Labour*

(1) Pour l'exacte interprétation de ces chiffres il faut remarquer que, selon l'opinion de Mr Williams, il y avait, fin décembre 1912, des *tallies* en double emploi, certains hommes en possédant deux ; que le nombre des *tallies* ainsi possédés en double était d'environ 1.000 ; que d'ailleurs 1.500 autres se trouvaient entre les mains d'hommes ayant un second métier outre celui de docker.

Exchanges dans leur état actuel. La première est une simple question d'organisation. Et l'exemple ici est donné par Goole. Goole est un petit port, sur la rivière Ouse, en amont de Hull. A la fin de décembre 1912, 1.457 dockers étaient enregistrés suivant un système analogue à celui de Liverpool (1) et 1.087 figuraient à cette date sur la feuille des salaires. Etant donnée la moindre importance du port, il n'y a que deux *Clearing Houses* qui fonctionnent en même temps comme *surplus stands* et même comme restaurants de tempérance. Le paiement des salaires hebdomadaires a lieu comme à Liverpool sur les feuilles de comptabilité établies la veille, mais le paiement des *subs* est effectué sur de simples bons de paiement signés de l'employeur. L'habitude des *subs* y est d'ailleurs si développée que les registres de comptabilité leur ouvrent des colonnes spéciales pour chacun des jours de la semaine, et que leur montant atteint 55 0/0 du salaire total. Il n'y aurait qu'à généraliser ce système des bons et à l'appliquer à la fois aux salaires hebdomadaires et aux salaires d'acompte. Les dirigeants des *Labour Exchanges* sont maintenant à même, après une expérience de huit mois, de savoir à peu près le montant de leur déboursé hebdomadaire sans avoir besoin de l'établir à l'avance.

(1) Le port de Sunderland présente un système d'enregistrement semblable, mais il ne s'accompagne pas d'un système de paye en commun.

La seconde difficulté, la discipline requise des dockers, se traduisant par l'usage correct des *surplus stands* et par la présence régulière aux stands ordinaires six jours par semaine, demandera sans doute un assez long temps. Elle comporte, en effet, l'acquisition d'habitudes psychologiques nouvelles, et, selon le mot de Mr Keeling, « un homme pour qui les chances d'embauchage ont été pendant de longues années et même pendant toute sa vie, celles d'une véritable loterie, ne saurait ajuster tout à coup son état d'esprit à un travail régulier de six jours par semaine pour se plier aux commodités tant des employeurs que des théoriciens sociaux ».

Mais c'est avec la troisième difficulté que nous touchons du doigt la limite d'efficacité du système et du même coup celle de toute organisation fondée sur un autre principe que l'obligation pour l'employeur de main-d'œuvre casuelle de louer cette main-d'œuvre aux *Labour Exchanges* d'État. Cette difficulté n'est pas un résultat des tâtonnements du début, elle est l'essence du système. Elle est celle même de savoir comment établir une organisation vraiment decasualisante. Pour que la partie de cette main-d'œuvre qui ne sera employée que rarement puisse attendre son tour d'emploi et durant ce temps subsister, il faut qu'elle soit soutenue par ailleurs. Il faut que les patrons lui répartissent en dehors de son tour d'emploi une portion de travail à laquelle elle n'a pas droit, ce qui a pour con-

séquence d'enfler le volume de la main-d'œuvre. La mort aura beau faire des vides et régler ainsi la question du surplus *dans tel marché particulier*, les employeurs seront obligés de remplir automatiquement ces vides et la main-d'œuvre restera enflée du même surplus inutile. Il n'y a pour éviter cette conséquence que deux moyens dont l'un est l'alternative de l'autre, et Mr Keeling formule ainsi l'alternative : si les employeurs veulent être sûrs de trouver au moment nécessaire leurs hauts numéros préférentiels, « il faut qu'ils les paient pour attendre, à moins que le *Labour Exchange* ne puisse leur trouver d'autre travail quand le port ne les occupe pas ». Cet engrènement des tâches ne peut être l'œuvre que d'un *Labour Exchange* distribuant la généralité des tâches casuelles, d'emploi par conséquent obligatoire pour les donneurs de travail casuel, cette obligation n'étant qu'un instrument pour cette généralité. L'alternative est celle même que formule la solution donnée par la Minorité de la Commission de la Loi des Pauvres : ou employer la main-d'œuvre à engagement permanent, ou se soumettre à la décasualisation obligatoire des *Labour Exchanges* d'État.

FIN

APPENDICE (1)

I

Nombre d'hommes employés aux docks de Londres
y compris Tilbury.

Noms des Docks	Total des hommes employés	Stevedores	Dockers	Porteurs de Grain	Porteurs de Charbon	Syndiqués	Non- Syndiqués
Tilbury	6.000	450	5.400	250	200	5.700	300
Albert & Victoria....	8.000	900	5.500	1.200	400	7.750	250
East-India ...	3.000	300	2.300	300	100	2.500	500
Westh & South-West India	6.000	400	4.500	900	200	5.600	400
Millwall	4.450	700	2.000	1.300	150	4.050	100
London & St- Katherine....	8.000	800	6.000	900	300	7.500	500
Surrey-Commercial...	7.000	1.600	4.300	950	150	6.500	500
Total	42.150	5.450	29.700	5.800	1.500	39.600	2.550

(1) Cet appendice, dont le contenu est dû à l'obligeance de Mr Orbell, *organizing secretary* de la *Dokers' Union*, indique l'effectif des diverses Unions à la date du 31 mars 1913.

Ces chiffres ne signifient pas que ce sont les mêmes hommes qui sont employés tous les jours. D'un bout à l'autre de la semaine, le travail peut être réparti sur un nombre d'hommes variant de 90.000 à 100.000, qui se présentent chaque jour aux portes des docks. A chacun de ces docks, il y a des places régulièrement utilisées pour l'appel des hommes, et également des heures spécifiées, qui sont 6 h. 45, 7 h. 45, 8 h. 45 du matin; 12 h. 45, et 5 h. 45 du soir.

Quant au nombre de jours pendant lesquels ces hommes sont employés chaque semaine, l'estimation en est difficile, aucune Union n'ayant de statistique de chômeurs. Je crois que l'estimation la plus approchée est : des 42.150 hommes plus haut cités, 10.000 ont 6 jours; 9.000, 4 jours; 15.000 de 2 à 3 jours; 12.150, 1 jour par semaine. Le même pourcentage s'appliquerait, je crois, à tous les docks de Londres.

A ces chiffres doit être ajouté celui des hommes qui sont employés aux *wharves*. Il y en a à peu près 12.000 qui, au point de vue de la régularité du travail, se divisent de la sorte : environ 3.000 ont 6 jours par semaine; environ 5.000 ont de 3 à 4 jours; environ 2.000 ont entre 1 et 2 jours; environ 2.000 ont au-dessous d'un jour par semaine ou même par quinzaine.

Le tiers, à peu près, n'appartiennent à aucune Union. Les deux autres tiers appartiennent pour la plupart à la *Dockers' Union*.

II

Nom et effectif (ou fraction de cet effectif) des principales Unions (1) dont les membres travaillent au port de Londres (docks and waterside).

Docks, Wharves, riverside and general Workers Union	30.000
Engine and Crane Drivers Union.....	1.000
Stevedores Union.....	8.500
Watermen and Lightermen's Union.....	8.000
Gasworkers Union.....	1.000
United Order of Labour Union.....	1.300
The South Side Labour Protection League.....	3.000
London Carmen's Union.....	3.500
London Riggers Union.....	300
Ships Clerks Union.....	1.200
Boilers Scalors Union....	500
Stokehole Labour Union.....	500
Ships Painters and Scrapers	3.000
Total.....	61.800

Les *Watermen* et *Lightermen* (gabariers) conduisent les gabares à l'entrée et à la sortie des docks ou *wharves*. On ne peut les localiser à aucun dock particulier. (Aussi ne figurent-ils pas dans le tableau du paragraphe D). Parmi les 8.000 hommes de leur effectif, une moyenne

(1) Voici la traduction de ceux de ces noms qui sont les plus techniques ou qui n'ont pas été expliqués au cours de l'ouvrage : les *riggers* sont les monteurs d'appareils mobiles pour les manutentions de déchargement ; les *boilers scalors* (piqueurs de chaudières) travaillent, en bassin de radoub, à nettoyer l'intérieur des chaudières, gratter les dépôts, etc. ; les *stokehole labourers* font les nettoyages généraux, une fois les réparations finies.

de 7.000 trouvent un emploi quotidien. Ceux des chiffres du tableau du 2^{me} paragraphe, dont ne rend pas compte le tableau du 1^{er}, représentent des travailleurs employés aux *wharves* ou aux *warehouses*.

BIBLIOGRAPHIE

(Cette bibliographie ne renferme que les ouvrages directement utiles pour l'étude de la question ; ceux qui n'y ont qu'un rapport indirect n'ayant pas été cités.)

I. — RAPPORTS OFFICIELS

Reports of the Royal Commission of Labour (1891-1894). (Cd. 6708, 6795, 6894, 7063, 7421).

Report on agencies and methods for dealing with the Unemployed. Board of Trade. 1893 (Cd. 7182).

Reports of a Select Committee of the House of Commons on Distress from want of Employment ; 1st, 2d, 3d reports, 1895 (111, 253, 365.)

Id. 1896 (Cd. 321).

Report of the Royal Commission of the Port of London, 1902 (Cd. 1151, 1152, 1153).

Report of a Departmental Committee on Vagrancy. 1906 (Cd. 2852, 2891, 2892).

Report of a Select Committee on Home Work. 1908 (246).

Report into the Working Classes Rents, Housing and Retail Prices Board of Trade. 1908 (Cd. 3864).

Report on Dock Labour in relation to Poor Law Relief by Mr. G. Walsh. 1908 (Cd. 4391).

Report of the Royal Commission of The Poor Laws and Relief of Distress. Majority and Minority Reports. 1899 (Cd. 4499).

Les volumes appendices au précédent Rapport, et spécialement :

App. Vol. VIII, VIII A, IX, IX A, containing the oral and written evidence of witnesses, relating chiefly to.... Unemployment (Cd. 5066, 5067, 5068, 5069).

App. Vol. XV. Investigators' Reports. Charity by Mr. A. C. Kay and Mr. H. V. Toynbee (Cd. 4593).

App. Vol. XVI. Id. — Industrial and sanitary Conditions by Mr Steel Maitland and Miss Squire (Cd. 4653).

App. Vol. XVII. Id. — Out-Relief and Wages by Mr. Thomas Jones and Miss Williams (Cd. 4690).

App. Vol. XIX. Id. — Effects of employment or assistance given to the Unemployed... by Mr Cy. Jackson and Rev. Pringle. (Cd. 4795).

App. Vol. XIXA, XIXB. Id. — Scotland and Ireland. (Cd. 5073, 4890).

App. Vol. XX. Id. — Boy Labour, by Cy. Jackson. (Cd. 4632).

App. Vol. XXI Id. — Refusal of Out relief by Miss G. Harlock (Cd. 5074).

Report of a Departmental Committee (Home Office) on the Employment of Children Act, 1903 — 1910 (Cd. 5229, 5230).

Report upon the present disputes affecting Transport workers in the Port of London. 1912 (Cd. 6229).

II. — ID. — (RAPPORTS ANNUELS OU PÉRIODIQUES)

Reports of the Chief Inspector of Factories (Home Office).

Reports on Trade Unions (Board of Trade).

Reports of the Medical Officer of Health (Local Government Board).

Proceedings of the Distress Committees (Local Government Board).

Abstracts of Labour Statistics (Board of Trade).

Central (Unemployed) Body for London. Preliminary Report et Annual Reports.

III. — AUTRES RAPPORTS

Report of an Inquiry into the conditions of Dock Labour

at the Liverpool Docks by F. F. Rathbone and G. H. Wood. Liverpool, 1904.

Report of Liverpool Dock Labour Conference. Liverpool, 1906.

Reports of the Proceedings of the National Conference of the Prevention of Destitution, 2 vol. Londres, 1911 et 1912.

Report of a special Committee of the Charity Organisation Charity on Unskilled Labour. Londres, 1908.

IV. — LIVRES ET ARTICLES

P. Alden. The Unemployed. Londres, 1905.

Ben Tillet. Dock, Warf, Riverside and general Workers Union. Londres, 1910.

W. H. Beveridge. Unemployment. A problem of Industry. 3ème ed. Londres, 1912.

Ch. Booth. Life and Labour in London. Ed. 1902, 17 vol., spécialement 1^{re}s séries : « Pauvreté » T. I et III ; 2^{es} séries : « Industrie » T. III.

E. Chevallier. La Loi des Pauvres en Angleterre. Paris. 1895.

E. R. Dewsnap. The Housing Problem in England. Manchester, 1907.

W. Grisewood. The Port of Liverpool (Liverpool Central Relief and Charity Organization Society) 1897.

C. E. Hawkins. Norwich. A social Study. Londres, 1910.

J. S. G. Heath. Under employment and the Mobility of Labour in « The Economic Journal », juin 1911. (Traduit dans le « Bulletin Trimestriel de l'Association Internationale pour la lutte contre le chômage. Paris. janv.-juin 1912.)

J. Heinz. Dictionnaire technique et nautique. Pola, 1905.

Th. Holmes. London's Underworld. Londres, s. d.

How the Casual Labourer lives. (Published by the Liverpool Economic and Statistical Society). Liverpool, 1909.

E. G. Howarth and Miss M. Wilson. West Ham, Londres, 1907.

Gy. Jackson. Unemployment and Trade Unions. Londres, 1910

F. Keeling. The Unemployment Problem in 1913, in « The Crusade », janvier, 1913.

Id. Towards the solution of the Casual Labour Problem, in « The Economic Journal » mars 1913.

W. M. Langdon. Casual Labour at the Docks in « Toynbee Record » février et mars 1912.

Id. Lightermen in the Port of London. Ibid., juin 1912.

H. Llewellyn Smith and Vaughan. The story of the Dockers Strike. Londres, 1890.

G. Nicholl and T. Mackay. History of the English Poor Law. 3 vol. Londres, 1898-1899.

Répertoire technologique des noms d'industries et professions français-anglais-allemand (Statistique générale de la France). Paris, 1909.

P. de Rousiers. La question ouvrière en Angleterre. Paris, 1895.

Id. Le Trade-Unionisme. Paris, 1897.

Id. Hambourg et l'Allemagne contemporaine. Paris, 1902.

B. S. Rowntree and B. Lasker. Poverty. Londres, 1902.

Id. Unemployment. Londres, 1911.

F. Isabel Taylor. A bibliography of Unemployment and the Unemployed. Avec une préface de S. Webb. Londres, 1909.

G. Watney and Little. Industrial Warfare Londres, 1912.

B. and S. Webb. Industrial Democracy. Londres.

Id. The Prevention of Destitution. Londres, 1911.

S. Webb. The National Insurance Act at work, in « the Crusade », février 1913.

R. Williams. The Liverpool Dock problem Liverpool, 1912.

Il. The organisation of the Casual Labour Market in « Transactions of the Manchester Statistical Society ». Sessions 1911 et 1912. Manchester, 1912.

De plus les ouvrages suivants contiennent des bibliographies :
Beveridge. Livre cité. Appendice D

Taylor. Livre cité.

P. L. Minority Report, p. 1145.

P. L. App. Vol. XIX. App. Z à l'app. I p. 556.

Webb. Prevention of Destitution, p. 136.

V. PÉRIODIQUES DIVERS

The Labour Gazette.

The Crusade 1911-1913 (Organ of the National Committee for the prevention of Destitution).

The Liverpool Courier, 5, 6, 7 juin 1907.

The Liverpool Post and Mercury, 3 mars, 12 juin, 16 juillet, 31 oct. 1912.

The Manchester Guardian, 7 mars 1912, 23 avril 1912, 6 février 1913.

The Daily Herald, 8, 12, 15 juil. 1912.

The Daily News, 15 août 1912.

The Mersey (Organe de la National Union of Docks Labourers de Liverpool!).

Etc.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

ENGAGEMENT DISCONTINU, TRAVAIL CASUEL & « UNDER-EMPLOYMENT »	1
--	---

CHAPITRE I

LE PHÉNOMÈNE. — EXPOSÉ DES CONDITIONS DU TRAVAIL AUX DOCKS DE LONDRES ET DE LIVERPOOL

I. — Londres. — Géographie des docks et <i>wharves</i> ; — leur spécialisation ; — les patrons ; — nature du travail ; — en quelle manière <i>unskilled</i> et en quelle manière spécialisé ; — travail en surtemps et travail aux pièces ; — salaires, — organisation des travailleurs ; — discontinuité de l'engagement, intermittence du travail et degré de cette intermittence ; — quasi-permanents, préférentiels, casuels	11
II. — Liverpool. — Géographie et spécialisation des docks ; — la main-d'œuvre et ses spécialités ; — les stands ; — l'organisation des travailleurs avant et après la grève de 1911 ; — le <i>White Book</i> d'août 1911 ; — les salaires ; — discontinuité de l'engagement, intermittence du travail et degré de cette intermittence.....	40
III. — Le phénomène du travail casuel. — 1 ^o A Londres : variations saisonnières et quotidiennes dans la quantité	

du travail; — écart entre le nombre des dockers employés et le nombre des dockers existants. — 2° <i>A Liverpool</i> : identité des deux traits précédents. — 3° <i>Les caractéristiques du travail casuel</i>	51
--	----

CHAPITRE II

L'ANALYSE DU PHÉNOMÈNE
L'ORIGINE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE
DE MAIN-D'ŒUVRE CASUELLE

I. L'origine de la demande de main-d'œuvre casuelle dans les ports. — Fluctuations saisonnières et quotidiennes; — causes et amplitude.....	59
II. (<i>Suite</i>). — Comment faire face à ces fluctuations : la notion de réserve de main-d'œuvre; — cause principale de l'exagération; — du volume de cette réserve : existence de réserves particulières à chaque employeur; — causes secondaires de cette exagération; — tentative de vérification statistique du rôle des réserves particulières.....	64
III. L'origine de l'offre. — La double provenance des travailleurs casuels; — a) les réguliers déchus; — les <i>unskilled</i> et leur prééminence; — les <i>skilled</i> ; — b) les casuels d'emblée; — les « impasses industrielles », et les jeunes travailleurs; — proportion des déchus et des « d'emblée »; — la double origine du travail casuel dans les ports anglais.....	73
IV. Généralisation de la notion du travail casuel qui vient d'être acquise. — Les casuels des métiers <i>unskilled</i> : porteurs, camionneurs, manœuvres du bâtiment, etc ..; — les casuels des métiers <i>skilled</i> ; — le rôle du chômage par changement de procédés industriels; — facteurs régularisants et facteurs casualisants; — rôle de la grandeur de l'entreprise, de la production en usine, de la contagion d'autres marchés casuels, etc.....	98
V. La double origine du travail casuel en général : — a) Variations saisonnières à longue et à courte période et identité de leur effet casualisant; — le caractère résiduel de la main-d'œuvre, tant <i>skilled</i> qu' <i>unskilled</i>	115

CHAPITRE III

LA RÉPERCUSSION DU MODE CASUEL DE L'ENGAGEMENT
SUR LA VIE INDIVIDUELLE ET FAMILIALE DES TRAVAILLEURS

I. Travail casuel et salaire vital. — Variations et moyennes dans les salaires casuels ; — le salaire casuel et la pauvreté ; — le salaire vital.....	122
II. Les facteurs de la dégradation du travailleur par le travail casuel : la pauvreté. — Son rôle physique : — l'alimentation et ses lacunes ; — le logement ; — le surpeuplement et l'extrême surpeuplement ; — le taudis ; — les répercussions morales.....	136
III. (Suite). — L'irrégularité des salaires. — Son rôle moral ; — son influence sur le mari et sur la femme ; — l'imprévoyance et la dette.....	154
IV. (Suite). — La casualité du travail. — Son rôle moral ; — le casuel par inclination ; — l'évolution de l'inemployé à l'inemployable.....	162
V. Répercussions familiales. — Le travail <i>sweated</i> de la femme ; — le parasitisme de l'homme ; — les « impasses industrielles » de l'enfant.....	167
VI. Travail casuel, cause principale du paupérisme. — Le travail casuel, mal chronique, héréditaire et contagieux ; — son rôle paupérisant : a) statistique des casuels et des <i>paupers</i> ; — b) génération des uns par les autres à tous les degrés de l'intermittence du travail.....	177

CHAPITRE IV

LES SOLUTIONS INEFFICACES : L'ASSISTANCE PAR LE TRAVAIL

I. Le travail-assistance comme remède au chômage en Angleterre. — Etapes de la notion ; — a) donné par la <i>Poor Law</i> aux <i>able-bodied</i> , — b) discrimination des chômeurs au sein des <i>able-bodied</i> et spécialisation connexe des mesures de travail-assistance ; — la circulaire Chamberlain.....	193
II. L' <i>Unemployed Workmen Act</i> de 1905. — Discrimination des travailleurs casuels au sein des chômeurs ; — mécanisme de l' <i>Act</i> et précautions pour qu'il s'applique aux chômeurs des métiers réguliers et non aux casuels.....	198

III. L'Act de 1905, Remède au travail casuel. — Remède de fait : échec des précautions précédentes et envahissement par les casuels des institutions établies par l'Act ; — remède de droit : adaptation du mécanisme de l'Act à sa nouvelle clientèle.....	206
IV. Valeur de ce remède. — Lourde charge sociale qu'il constitue ; — inefficacité de la solution qu'il apporte.....	216

CHAPITRE V

LE « SCHÉMA » THÉORIQUE DE LA SOLUTION

I. La « décasualisation ». — Préalable ou concomitante à toutes autres mesures ; — théorie de la « décasualisation » ; — illustration numérique, — l'exposé de Ch. Booth.....	227
II. L'exemple de la London and India Company	236
III. Critique de l'idée d'extension pure et simple de cet exemple. — Les objections sans portée ; — les objections insolubles : la question de la disponibilité opportune des réserves et le sort des travailleurs éliminés	245
IV. Le « schéma » de la Minorité de la Commission des Poor Laws. — Les <i>Labour Exchanges</i> ; — les traits spéciaux des <i>Labour Exchanges</i> pour travailleurs casuels ; — la question des éliminés : surplus momentané et déchet définitif ; — remplacement des uns et rééducation des autres..	254

CHAPITRE VI

LES APPROXIMATIONS PRATIQUES

I. L'échec des projets antérieurs de réorganisation du travail aux docks de Liverpool. — Le schème de 1894 et de 1906..	271
II. Degrés et instruments de réalisation de la « décasualisation ». — Les degrés de réalisation ; — les instruments : le <i>Labour Exchanges Act</i> de 1909 ; — le <i>National Insurance Act</i> de 1911.....	276
III. Les organisations qui fonctionnent actuellement. — Londres : inertie de la <i>Port of London Authority</i> ; — Liverpool : le projet de Mr Williams ; — sa forme intermédiaire :	

la communication du 19 avril 1912 à la <i>Liverpool Economic... Society</i> ; — sa forme primitive ; — sa forme définitive.....	285
IV. Résultats et portée. — Les trois difficultés ; — les salaires et l'exemple de Goole ; — les <i>surplus stands</i> ; — la non-réduction du nombre des travailleurs ; — portée de l'expérience.....	298
APPENDICE.....	305
BIBLIOGRAPHIE.....	309

Vu par : *Le Président*,
Ch. GIDE.

Vu : *Le Doyen*,
P. CAUWES.

Vu et permis d'imprimer ;
Pour le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

